



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE

**ANÁLISIS DE LAS
CONSECUENCIAS DE LA
IMPLEMENTACIÓN DE UNA
JORNADA LABORAL DE 4 DÍAS: UN
ESTUDIO EN LAS ACTIVIDADES
ADMINISTRATIVAS
EN LA PROVINCIA DE CASTELLÓN**

AUTOR: Arturo Carbó Torrent

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TUTOR: Ricardo Chiva Gómez

CURSO: 2019/2020

Agradecimientos

En primer lugar, quisiera agradecer a mi tutor Ricardo Chiva la ayuda que me ha prestado en la realización de este trabajo de fin de grado, así como a todos mis compañeros de Relaciones Laborales y Recursos Humanos con los cuales he podido compartir sinergias para una mejora constante.

Del mismo modo, agradecer a mi familia todo el esfuerzo que ha realizado durante estos años para que yo tuviera la posibilidad de lograr mis objetivos.

También quería recordar a todos los profesores que durante mi etapa de educación secundaria me dijeron que no valía para estudiar y no confiaron en mí, muchas gracias por obligarme a esforzarme para demostrar que os equivocabais.

Por último, quería hacer una mención especial a Emma Gómez Nicolau, profesora del Departamento de Filosofía y Sociología de la Universitat Jaume I, la cual me ha brindado en todo momento un interés y dedicación excepcional de una forma completamente desinteresada y que me han servido de apoyo fundamental a lo largo de todo el proyecto. Sin duda alguna, una profesora ejemplar de la cual voy a tener siempre un recuerdo extraordinario y que le deseo lo mejor.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	4
II. MARCO TEÓRICO	7
• Historia de la Jornada de Trabajo en España	7
• Casos de países y CCAA que han implementado la Jornada de 4 días.	10
• Análisis de las Consecuencias	15
III. METODOLOGÍA	21
IV. RESULTADOS	25
• Resultados del Cuestionario	25
• Análisis de los Resultados	32
V. CONCLUSIONES.	39
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
VII. ANEXO I.	48
• Cuestionario	
VIII. ANEXO II.	56
• Tablas	

I. Introducción

Durante gran parte de la historia y hasta la actualidad, el trabajo ha sido una parte indispensable que ha servido como formación de la persona, adoptando este un rol básico dentro de sus vidas, por medio del cual han podido adquirir diferentes destrezas, experiencias, habilidades y situaciones por las cuales la propia persona se ha desarrollado en todas sus facetas, tanto social, como psíquica, como físicamente. Es por ello, que se convierte en un elemento fundamental a la hora de conocer y estudiar el estado, en términos anímicos, en el que se puede percibir a un ser humano.

Jaén (2010: p5), al respecto, señala que:

En la actualidad, el trabajo ocupa una parte fundamental de la vida de millones de personas. La mayoría pasamos más horas en nuestros respectivos lugares de trabajo que en nuestros hogares o fuera de ellos, disfrutando del tiempo libre con la familia o amigos. (...) a pesar de su potencial para satisfacer necesidades vitales como la identidad personal, autoestima o interacciones sociales, el trabajo es considerado como una obligación o también una necesidad para la casi totalidad de las personas en edad de trabajar, por ello, en la mayoría de las ocasiones, los puestos y lugares de trabajo han sido pensados y diseñados basándose exclusivamente en criterios productivos de reducción de costes y beneficios para la organización, sin tener en cuenta las necesidades o repercusiones que ello pueda tener sobre los empleados.

Cabe destacar que la mayoría de los trabajadores a tiempo completo dedican, mínimo, 8 horas de su jornada diaria al desempeño de su trabajo, esto se convierte en un tercio de nuestro día el cual va expresamente dirigido a realizar determinadas actividades o servicios que pueden no satisfacerlos. La obligación de cubrir los gastos cotidianos, el sentirnos útiles y sobretodo la necesidad de relacionarnos con los demás, socializando y participando en proyectos y planes de ocio, como pueden ser viajes, escapadas, comidas o cenas, de cierta forma repercute y hace que el trabajo se convierta en algo más que fundamental dentro de nuestras vidas.

Al mismo tiempo, nos hallamos en un momento donde cada vez más el acceso al empleo escasea, es por ello que encontramos en el trabajo un bien limitado el cual puede servir como herramienta a la hora de relacionarnos y mejorar nuestra sensación de bienestar, pero no sólo el simple trabajo hará que nos sintamos plenamente satisfechos, debe haber un reconocimiento a nivel salarial y profesional con el cual podamos desarrollar las actividades de la mejor forma posible y siempre dentro de un contexto que cubra las necesidades mínimas establecidas por la legislación vigente en materia de seguridad y salud.

Es aquí donde se destaca el concepto de la jornada laboral de 4 días a la semana, dado que se considera, entre otras muchas características, una óptima herramienta de lucha contra los potenciales niveles de desempleo, así como instrumento facilitador para lograr una conciliación laboral adecuada, dado que dicha medida puede ser una opción para implementarse en sustitución de los 5 días laborables que hay establecidos en la actualidad.

Adriana (2019), en relación a dicho tema, manifiesta que:

Uno de los principales motivos que apoyan la utilización de la jornada laboral de 4 días es la conciliación laboral, ya que de este modo los trabajadores tendrán más tiempo para su ocio y su familia y esto hará que aumente el rendimiento de la empresa. Desde el punto de vista de Recursos Humanos, la conciliación familiar de los trabajadores, su energía y su motivación son factores clave para que la compañía funcione correctamente y aumente su productividad. (...) Por lo que hay claras evidencias en que, reduciendo el estrés y la carga de los empleados, la empresa logra un mayor crecimiento (...) Por otro lado, la reducción de la jornada laboral, como ocurre con la jornada intensiva de verano, puede incluso beneficiar económicamente a las empresas, ya que supone reducir los costes en atención médica e incluso fomentar la contratación de más empleados, aumentando significativamente los niveles de empleo del país.

De esta forma, la reducción de la jornada laboral puede permitir la distribución de parte de dicha jornada entre otros trabajadores al mismo tiempo que dota de una mayor flexibilidad y autonomía a los propios trabajadores y trabajadoras, lo cual puede verse reflejado en unos mayores niveles de bienestar y productividad puesto que un trabajador con unas mejores condiciones laborales trabajará mucho mejor que un trabajador sometido a unas condiciones laborales inflexibles en las cuales sólo existe por parte de la organización una preocupación desde la perspectiva productiva del empleado.

Sin embargo, y a pesar de la existencia de trabajos y artículos que analizan la reducción de la jornada laboral y sus potenciales efectos en las personas, las empresas y en la sociedad, desconocemos, en líneas generales, la percepción que de ella tienen trabajadores y directivos.

Así pues, el objetivo principal de este trabajo es recoger las opiniones respecto a la reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días manteniendo el mismo salario dentro de las Actividades Administrativas en la Provincia de Castellón. Para ello se realizará un análisis documental y teórico, así como un análisis de la percepción por parte de empleados y empleadores, a los cuales se les facilitará un cuestionario de forma online con tal de conocer sus opiniones. Con todo esto, también se pretende valorar cómo afecta a otros campos relacionados, como la conciliación laboral y la mejora personal en términos de rendimiento y productividad, dos áreas que, como posteriormente veremos, son de suma importancia tanto para las organizaciones como para los trabajadores y trabajadoras.

También estudiaremos cómo esta reducción ya ha sido implementada por otras empresas pioneras de varios puntos de la geografía mundial. Más adelante analizaremos cómo se realizó la aplicación de las medidas, las cuales en gran medida demostraron un mayor compromiso por parte de los trabajadores, así como otros beneficios asociados a la empresa.

Por otro lado, analizaremos las potenciales desventajas que pueden surgir con la propuesta de reducción de jornada en relación a la competencia directa de otras empresas, de la simple naturaleza del trabajo o de la cultura de trabajo instaurada en la sociedad la cual puede producir ciertas reticencias dentro del panorama laboral a la hora de su implementación. Del

mismo modo, en conclusiones, fijaremos un modelo hipotético de empresa donde la posibilidad de reducir la jornada semanal en 4 días no vea perjudicada la atención al público o la producción por medio de turnos rotatorios, mayor flexibilización de la jornada, o cualquier otra opción que permita el correcto desarrollo de las funciones de la organización.

Así pues, es necesario conocer las opiniones de los trabajadores y beneficiarios directos de esta potencial medida ya que sus impresiones también pueden reflejar las necesidades y mejoras a llevarse a cabo por parte de la empresa, y con ello, repercutir en la mejora de los índices de productividad y reducción de costes.

Para ello, se establecen una serie de objetivos categorizados entre primarios y secundarios, los cuales nos permitirán definir el propósito esencial del proyecto al mismo tiempo que planteamos otros temas de gran interés social relacionados con la medida en cuestión.

Junto al principal objetivo anteriormente expuesto, existen otros objetivos del trabajo también se plantean el análisis de las posibles consecuencias, en primer lugar, por parte de la empresa, desde un punto de vista económico y productivo, y en segundo lugar, analizando desde la perspectiva de los trabajadores y trabajadoras, en relación a su rendimiento y motivación en su puesto de trabajo. Estos objetivos van ligados con el alcance de una potencial medida para la mejora de la conciliación laboral, tema de gran importancia en la sociedad de hoy en día. Para ello, es importante conocer y examinar otros casos donde la medida ya haya sido implementada con éxito, y de esta manera comprender el cómo y el porqué de dichas adaptaciones laborales.

El medioambiente es un factor siempre presente en nuestras vidas, es por ello que cobra una gran importancia conocer cómo puede afectar dicha medida de reducción de jornada. Hayden (2010), expone en la revista digital Ecologiapolítica, que debido a las amenazas ecológicas a causa, entre otros factores, del elevado ritmo de consumo de recursos, una de las respuestas más dominantes que se presentan en el continente Europeo trata de una modernización ecológica en la que se desvincule el desarrollo económico del consumo masivo de recursos, pudiendo así generar una convivencia entre ambos conceptos donde nadie se vea altamente perjudicado, es por ello que la reducción del tiempo de trabajo destaca como objetivo central de las políticas comunitarias. Del mismo modo, considerándose una propuesta pionera, la novedad hace plantear multitud de problemas en torno a su aplicación, por lo que se considera necesario estudiar las posibles alternativas laborales relacionadas con esta medida para garantizar una efectiva atención al cliente debe ser un objetivo a tener en cuenta.

Todo este proyecto se inicia dentro de un marco teórico donde se debe profundizar acerca del concepto de trabajo en España, realizando un seguimiento de la evolución de la Historia del Trabajo en el territorio español en todo aquello relacionado con la jornada laboral, desde principios del siglo XX hasta la actualidad, con ello se pretende contextualizar dentro de un marco concreto todo lo sucedido para comprender de una forma óptima el tema a tratar.

Posteriormente aplicamos una metodología en la cual, por medio del Cuestionario Online, tratamos de recopilar una serie de resultados del tema en cuestión para su posterior análisis. Una vez recogidos los resultados se procede a realizar un análisis de los mismos con los cuales se establecerán una serie de conclusiones en relación a la implementación de la jornada de 4 días dentro de las actividades administrativas en la provincia de Castellón.

II. Marco Teórico

Historia del Trabajo en España

De forma introductoria, para abarcar el marco teórico en el que se comprende este trabajo, hay que destacar y conocer la evolución del trabajo a lo largo de los años en nuestro país, de esta forma podremos analizar de una forma más óptima los posibles resultados que obtengamos, así como obtener mayor información que nos sirva de base y fundamento, tras la obtención de los resultados recopilados por medio de los instrumentos de investigación. Todo ello se utilizará para realizar el análisis, las conclusiones y la reflexión del final del proyecto, el cual va dirigido al análisis de las posibles consecuencias que pueden ocurrir en caso de implementar la jornada semanal laboral a 4 días dentro de las Actividades Administrativas.

Inicios: principios siglo XX

Nos situamos dentro de la primera mitad del Siglo XX, concretamente en 1919, hasta entonces la jornada laboral podía oscilar entre las 12 y las 14 horas, según la profesión, y se realizaba tanto en sectores industriales como de agricultura o ganadería. De hecho, mucho antes de 1919 hubo leyes precedentes que impulsaron la mejora de las condiciones laborales de hombres, mujeres y niños. Así fue que por medio de la *“Ley de 13 de marzo de 1900. Condiciones de Trabajo de las mujeres y niños”* se iniciaron diversas medidas protectoras como la regulación del trabajo de mujeres y niños, el tratamiento legal de la Maternidad y la implementación del descanso dominical para mujeres y niños, todas estas medidas, aunque causaron polémicas, fueron el inicio de las regulaciones en materia laboral de las jornadas de trabajo en España.

Más adelante, en 1902, se introdujo una medida de limitación horaria para mujeres y niños de un máximo de 11 horas diarias, y no fue hasta 1910 que se prohibió el trabajo nocturno para las mujeres. Todos estos cambios siempre estaban acompañados de una gran polémica, como por ejemplo en esta última, ya que la prohibición del trabajo nocturno a mujeres obligaba a las Asociaciones Empresariales a contratar solamente a hombres, los cuales percibían un salario más elevado, hecho que perjudicaba al beneficio propio del empresario.

Por lo que se refiere a los hombres, volviendo a 1919 y manteniéndose las extensas jornadas laborales de 12 a 14 horas, nació en Cataluña un movimiento obrero que por medio de boicots, huelgas y actos de insumisión exigía la mejora de las condiciones laborales en relación a mejoras salariales, legislación de jornadas de 8 horas, readmisión de trabajadores despedidos por sindicación y liberación de detenidos durante el periodo de revueltas. (Varela, 2019)

Este movimiento surgió contra la empresa eléctrica Riegos y Fuerza del Ebro, también conocida como *“La Canadiense”*, la cual se dedicaba a la producción y distribución de electricidad así como a la explotación de las líneas ferroviarias eléctricas.

La huelga nació en solidaridad con otros ocho trabajadores despedidos de la fábrica del departamento de oficinas, días más tarde a los despidos el departamento de facturación optó por declararse en huelga hasta que readmitieran a sus compañeros, y de la misma forma

emitieron un comunicado al presidente de la Mancomunidad de Cataluña, al Gobernador Civil, y al Alcalde de Barcelona. La respuesta de la dirección de la fábrica fue, por medio de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, expulsarlos de la fábrica, este movimiento derivó en que otros departamentos de la fábrica se unieran a la huelga y dejaran sus trabajos a un lado (Corominas i Julián, 2019).

Con el paso de las semanas la huelga se mantuvo, llegando a sumarse una gran cantidad de trabajadores de todas las compañías eléctricas de Cataluña, esto provocó que casi el 70% de la industria catalana se vieran afectados y decidieran realizar un paro forzoso.

Tras diversas negociaciones entre las Autoridades del Estado, Comité de la huelga, y la propia empresa, además de múltiples encarcelamientos a trabajadores por desobediencia y absentismo laboral, dada la preocupación por parte del Gobierno de una potencial extensión de la huelga a lo largo de otras zonas de influencia por todo el territorio Español, se decidió poner fin al conflicto y adoptar las siguientes medidas:

1. Decretación de libertad para los presos sociales que no estuvieran bajo proceso.
2. Inmediata readmisión, sin ningún tipo de represalias, de los huelguistas.
3. Incremento salarial general y de carácter proporcional a obreros de *“La Canadiense”*.
4. Establecimiento de una jornada máxima de 8 horas, así como el abono de la mitad del mes que duró todo el litigio.

Es cierto que no finalizó aquí este suceso, a los tres días de la vuelta a la normalidad se volvió a realizar una huelga de carácter general en todo el territorio Catalán debido al no cumplimiento del primer punto del acuerdo, pero el Gobierno actuó con extrema dureza sacando al ejército a las calles. Finalmente, y como sí se cumplió con el resto de puntos, destacando entre ellos la promulgación el 2 de Abril de 1919 de un decreto que garantizaba las jornadas de 8 horas diarias, la huelga fue perdiendo fuerza hasta finalmente concluir el 14 de Abril de 1919.

Segunda República

Si continuamos avanzando nos situamos en el periodo Republicano (1931-1936), en esta fase se llevaron a cabo diversas reformas tanto agrarias, como educativas por medio de la *Constitución de 1931* y la *Ley Republicana de Jurados Mixtos*.

Dichos documentos dedicaron gran parte de su articulado a la protección de los derechos y libertades individuales y sociales, pero en la parte que nos ocupa, la relacionada con la jornada de trabajo, destacan, entre otras, la implementación del descanso mínimo y continuado de 12 horas entre jornada y jornada, la jornada máxima de 8 horas con la posibilidad de realizar horas extraordinarias, más concretamente, 2 horas extra las mujeres y 6 horas los hombres. Lo cual daba la opción que las trabajadoras completaran 10 horas de jornada diaria frente a las 14 de los hombres, siempre respetando unas determinadas limitaciones que fijaba la legislación vigente en dicho periodo.

Dictadura Franco

Pasado el periodo Republicano se instaura en el territorio un régimen autoritario, de dicha fase desarrollaremos los cambios manifestados a raíz del surgimiento de la Dictadura Española, por sintetizar y no entrar en aspectos políticos, se tratará específicamente sólo lo relacionado con las condiciones que afecten a la jornada laboral, es por ello que, durante esta etapa histórica, por medio del propio *Fuero del Trabajo* (1938) y la *Ley de Reglamentaciones de Trabajo* (1942) se modificaron las condiciones de la jornada laboral destacando la vuelta a las jornadas de 48 horas semanales, así como las jornadas mínimas diarias de 8 horas, ya que las jornadas ordinarias oscilaban entre las 10 y las 11 horas.

De igual manera, se suprimieron también los descansos de 48 horas tras 5 días de trabajo y se introdujo el descanso dominical, influenciado por la presión de la Iglesia Católica de no trabajar los domingos.

Transición

Transcurrido el periodo franquista, España se sumerge en un periodo de transición, en el cual se deja atrás el régimen dictatorial, para iniciar una etapa democrática donde destaca la aprobación de la *Constitución de 1978* como norma suprema del ordenamiento jurídico español, a la que tanto los poderes públicos, como todos los ciudadanos, así como los poderes del estado, el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y el Poder Judicial están sujetos desde la entrada en vigor de la norma, el 29 de Diciembre de 1978.

Aunque cabe destacar que, previamente a la redacción y aprobación de la Constitución Española, en 1976 fue publicada la *Ley 16/1976, de 8 de Abril, de Relaciones Laborales*. Dicha ley tenía por objetivo actualizar y ajustar los aspectos fundamentales de la normativa de trabajo, ya fuera introduciendo normas nuevas o bien actualizando otras que se consideraban superadas por la realidad, dicha ley estableció, entre otras cosas, la reducción de la jornada laboral de 48 a 44 horas semanales, el descanso de 12 horas entre jornada y jornada, el descanso de 15 minutos en la jornada continua de 6 horas o la atribución a los convenios colectivos de la distribución del horario durante la jornada laboral.

El Sistema Español se caracteriza por un elevado grado de juridificación, es por ello que la ley se configura como la principal fuente a la hora de regular las jornadas de trabajo, de esta forma, la Constitución Española, en virtud del programa legislativo laboral enunciado, aprueba en 1980 el *Estatuto de los Trabajadores*, el cual inicialmente establece una duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de 43 horas para las jornadas partidas y 42 horas para las jornadas continuas, existiendo la posibilidad de, por medio de negociación colectiva, establecer regímenes horarios modulados, teniendo en cuenta ciertos límites legales, por otro lado, el resto de mejoras obtenidas como el descanso de 12 horas entre jornadas, las pausas de 15 minutos en las jornadas continuas de 6 horas o las potestades de los Convenios Colectivos, se siguen manteniendo en esta norma.

Se puede apreciar por tanto una reducción desde la Ley de Relaciones Laborales de 1976 que establecía un tiempo máximo de 44 horas semanales a las 43 o 42 horas previstas en el Estatuto.

Periodo Post-Transición.

Y no es hasta 1983 donde por medio de la *Ley 4/1983, de 29 de Junio, de fijación de la jornada máxima legal en 40 horas y de las vacaciones anuales mínimas en 30 días* se reforman los artículos 34 y 38 del Estatuto de los Trabajadores en los cuales se establece una reducción de la jornada semanal a 40 horas de trabajo efectivo.

Esta medida surge a causa de una situación económica llena de presiones y caracterizada también por un proceso de reestructuración del sistema productivo, así como una importante bajada de los niveles ocupacionales, los cuales derivan en la adopción de dicha reforma del ordenamiento laboral que afecta al tiempo de trabajo.

A raíz de esta última modificación, llevada a cabo en 1983, el tiempo que los trabajadores dedicaban a su jornada máxima legal se quedó fijo en 40 horas, aunque bien es cierto que, gracias a la entrada de España en la Unión Europea en 1986, fueron muchas las Directivas Comunitarias, posteriormente transpuestas al ordenamiento jurídico español, que reforzaron los aspectos de la organización de la jornada de trabajo, promoviendo y garantizando óptimas condiciones laborales.

Por tanto, a pesar de que en España han existido multitud de modificaciones y reformas laborales entorno a las condiciones del trabajo y las políticas de contratación, fomento de empleo, negociación colectiva, sistema de pensiones de la Seguridad Social, y demás aspectos laborales, nos encontramos con que profundizando dentro del área relacionada con el horario de la jornada de trabajo no ha habido ningún cambio desde la *Ley 4/1983, de 29 de Junio, de fijación de la jornada máxima legal en 40 horas y de las vacaciones anuales mínimas en 30 días*.

Casos de Países y CCAA que han implementado la Jornada Semanal de 4 días

En el punto anterior hemos analizado como fue evolucionando la jornada laboral de los trabajadores en el territorio español desde principios del Siglo XX hasta la actualidad, en este punto trataremos de conocer y desarrollar algunos de los países que ya han optado por implementar la jornada de trabajo de 4 días a la semana, de esta forma comprenderemos tanto el porqué de la medida adoptada como su evolución dentro de la sociedad y del mercado de trabajo.

Cabe destacar que cada país lo implementó de diferente forma, en diferente sector y con unas circunstancias específicas, así pues, tampoco se produjeron durante el mismo periodo. Algunos casos se promovieron por medio de ayudas públicas, como es el caso de Suecia, pero en la mayoría de los experimentos la intervención fue totalmente privada. Mientras que algunas empresas optaron por mantener la decisión de mantener las condiciones laborales del experimento, otros no apreciaron viabilidad en el proyecto, lo que derivó en la suspensión de dichos horarios y jornadas novedosas.

Así pues, dentro del contexto español, nos introduciremos a conocer las medidas que se han tratado de implementar tanto a nivel nacional desde la empresa privada, como también a nivel

autónomo desde el sector público, añadiendo diversos casos en los que las administraciones públicas han propuesto medidas en relación a la reducción de la jornada semanal y diferenciándolos en apartados distintos.

Tras esta observación general, pasamos a realizar el análisis de las situaciones acontecidas en cada país o Comunidad Autónoma, comenzando por los casos impulsados desde el sector privado, para luego desarrollar los casos donde por medio de las administraciones públicas se ha tratado de desarrollar unas medidas con objetivos similares a la reducción de la jornada de trabajo semanal sin modificación de salario.

Sector Privado

Nueva Zelanda

El 5 de Marzo de 2018, Perpetual Guardian, una empresa consultora neozelandesa, optó por reducir la jornada laboral de los empleados de 40 a 32 horas, esto significaba eliminar los viernes laborables dentro del calendario de trabajo, esta acción se llevó a cabo sin ninguna modificación salarial, manteniendo de esta forma el mismo sueldo por menos horas de trabajo. Esta medida nació gracias al fundador de la empresa, Andrew Barnes, el cual tras leer diversos informes globales sobre productividad vio que Nueva Zelanda era uno de los países con la clasificación más baja, es por ello que decidió probar esta nueva forma de trabajar.

Dicho experimento fue supervisado por dos investigadores los cuales tenían la labor de analizar las consecuencias productivas, la motivación y la productividad de los trabajadores que iba a suponer la medida adoptada. Se inició un periodo de prueba de 8 semanas en las cuales fueron 240 empleados los que pudieron disfrutar de esta novedosa medida.

Pasado el periodo de prueba los resultados fueron claros, la productividad de los empleados había aumentado, los niveles de estrés se habían reducido y los trabajadores se mostraron más felices y motivados al poder pasar más tiempo con sus familias.

Vistos los magníficos resultados, Andrew Barnes decidió decretar la jornada semanal de 4 días de forma permanente, existiendo una pequeña variación respecto al periodo de prueba, cada trabajador tiene la posibilidad de elegir la opción de trabajar de Lunes a Jueves, por el contrario, aquellos que no se decantan por dicha opción, tienen a su disposición un horario flexible con la posibilidad de iniciar o finalizar antes o después su jornada laboral.

Japón

También la empresa tecnológica de Microsoft, en su filial japonesa, experimentó durante agosto de 2018 con el objetivo de analizar y registrar cómo afectaba al rendimiento de los trabajadores la aplicación de este peculiar sistema, se suprimieron los viernes del calendario laboral y se implementaron programas de optimización de la productividad, como por ejemplo, limitando a 30 minutos las reuniones y facilitando las videoconferencias para una mayor productividad del trabajador, todo ello sin modificar un ápice el salario.

Los resultados fueron mucho más que positivos, no solo se produjo un incremento del casi 40% en las ventas durante el experimento, sino que, al cerrar la oficina un día más de lo

comúnmente establecido, se consiguió ahorrar en otros recursos, de esta forma destaca el ahorro del 23.1% en electricidad durante el mes de agosto, respecto a agosto del año anterior, un 58,7 % en tinta de impresora y papel, o un 25,4% de reducción de peticiones de días libres que los empleados demandaban previos al sistema de prueba.

Tras el periodo de prueba, se consultó a los trabajadores y un 92% manifestaron su enorme satisfacción con el programa de 4 días laborables implementado. Por ello, la filial japonesa decidió repetir el mismo procedimiento de cara al invierno próximo, aunque con la excepción de remunerar los viernes no laborables.

Alemania

Uno de los grandes países de la OCDE, potencia mundial y referente europeo en productividad y excelencia es también de los países donde menos tiempo se dedica a la jornada laboral.

Lo destacable dentro de este país es que en 2018 se aprobó, gracias a IG Metall, el mayor sindicato metalúrgico del país con casi 4 millones de trabajadores manuales alemanes, una semana laboral de 28 horas. Este acuerdo, que también lleva implícito un aumento salarial del 4,3%, mejora las condiciones previamente establecidas de la jornada de 35 horas.

Este acuerdo, en principio sólo afectó al estado de Baden-Württemberg, donde existen importantes fábricas como Daimler y Bosch, sin embargo existe la posibilidad de que se extienda al resto del país.

España

Una empresa española ha sido la última en anunciar la reducción de su jornada semanal de 5 a 4 días, con ello pretende tanto facilitar la conciliación laboral como mejorar las condiciones laborales de los empleados. Para poder adaptarse a tales cambios, la empresa jienense Software Delsol ha debido replantear y modificar el modelo de trabajo y los horarios, los cuales se realizarán de la siguiente forma:

Los trabajadores se dividirán en dos bloques, mientras que un bloque realizará una jornada estable de lunes a jueves, el otro bloque alternará el día libre siendo este lunes o viernes, de esta forma todos los trabajadores podrán trabajar los 4 días seguidos garantizando los 3 días libres continuos.

También se ha implementado una reducción de jornada de 40 a 36 horas de trabajo semanales, viéndose reducido a 28 en horario de verano.

Para todo ello, Software Delsol ha tenido que aumentar la inversión y contratar a más empleados con el objetivo de poder afrontar el cambio con garantías. Siendo tan reciente esta medida, habrá que esperar hasta final de año para evaluar la viabilidad de la opción impulsada.

Sector Público

Suecia

En el año 2014, en Gotemburgo, Suecia, se propuso iniciar un experimento en una residencia de ancianos donde las trabajadoras reducían su jornada laboral, pasando a ser de 8 a 6 horas, todo ello sin ninguna disminución del salario, así que, impulsado por el Ayuntamiento de Gotemburgo, se implementó con el objetivo de investigar los posibles efectos en los que esta medida afectaba de forma directa a la productividad y motivación de la plantilla.

Se reforzó la plantilla con la contratación de 17 nuevas enfermeras las cuales debían cubrir las horas restantes. Los efectos tras un tiempo fueron muy positivos, se promovieron más actividades para las personas ancianas y se notificó una considerable reducción de bajas por enfermedad.

Este proyecto se enfrentó a duras críticas debido al coste que supuso para el ayuntamiento, y es que el gasto de dicha medida osciló aproximadamente en 800.000 euros, hecho que refleja una actual inviabilidad para implantarlo en determinados sectores.

A pesar de ello, este experimento finalizó en 2016, permaneciendo activo alrededor de 2 años, y es de destacar que también se han impulsado medidas similares en otros lugares de la ciudad, como en la fábrica de coches Toyota, donde un 32 % de los trabajadores lleva más de 14 años con una jornada de dos turnos diarios de 6 horas, la cual se mantiene de forma óptima.

España

En otros términos, dentro del territorio nacional también existen diversas políticas de empleo impulsadas por Comunidades Autónomas que tratan de buscar nuevas formas de plantear el futuro del trabajo por medio de una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

En primer lugar, Viaña (2019) hace una revisión donde destaca a las administraciones autonómicas de Asturias, Andalucía, País Vasco, Canarias, Extremadura, y Castilla-La Mancha, dado que son Comunidades donde llevan años con una jornada laboral para sus empleados públicos de 35 horas semanales, en total la cifra de funcionarios que gozan de esta particular medida ronda las 600.000 mil personas, cifra que representa casi la mitad del funcionariado público español.

Del mismo modo, el propio autor expone que la última Comunidad Autónoma en acogerse a esta medida ha sido Castilla y León, la cual ha acordado junto a los sindicatos implantar la jornada de 35 horas semanales para funcionarios y empleados públicos, sin existir reducción alguna de salario. Esta medida se puede llevar a cabo cumpliendo el requisito de cumplir objetivos de estabilidad y gasto, ya que la reducción de la jornada implica un aumento de la contratación de otros empleados, lo que deriva en un aumento del gasto. Así pues, Viaña (2019) argumenta que la medida se pretende extender al resto de empleados públicos del

territorio español, ya que supone un agravio comparativos y se establezca una igualdad entre todos los empleados públicos españoles independientemente del lugar en el que estén prestando sus servicios, pero la condición de respetar los objetivos de estabilidad y gasto hacen que su adopción se antoje compleja a corto plazo para ciertos ayuntamientos y gobiernos autonómicos.

Aunque bien es cierto que esta medida no radica en la reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días, si es un primer paso dentro de las políticas públicas de empleo del futuro, las cuales deben aproximarse más a una realidad en la que el bienestar del trabajador se priorice sobre cualquier otro apartado productivo.

Comunidad Valenciana

Por otro lado, nos encontramos a la Comunidad Valenciana, la cual por medio de LABORA, su Servicio de Ocupación y Formación, ha realizado un informe acerca del futuro del trabajo y las políticas de ocupación a realizar dentro del territorio.

En dicho informe, y según sus autores Stronge et al. (2020), se destaca el planteamiento de ayudar de forma directa a las empresas que implementen una reducción de la jornada de trabajo a 32 horas por semana. Con esta medida se tiene por objetivo la mejora de la capacidad de adaptación de la economía valenciana respecto a los retos que plantea el trabajo, así como poner al alcance de las pequeñas y medianas empresas los recursos e infraestructuras necesarias.

Dentro del informe realizado (Stronge et al., 2020), resultado de la colaboración con el instituto de investigación británico Autonomy, recoge una serie de medidas para adoptar una óptima transición en políticas de empleo, proponiendo así un conjunto de ideas y propuestas para incentivar avances hacia un nuevo modelo que impulse iniciativas innovadoras y de cooperación. De entre todas las numerosas propuestas de acción presentes en el informe, destacamos la relacionada con la jornada de trabajo. Se pretende realizar una transición, dentro de un periodo estimado de una década, en la cual las jornadas laborales deben reducirse, pudiendo adoptar un enfoque de regulación pública en cualquier caso.

En primer lugar, la reducción se pretende adoptar en el sector público, utilizándolo de esta forma como plataforma para estudiar su evolución y características, de esta forma se pretende promover un aumento del empleo así como su supervisión por medio de un equipo especializado.

Se cree que una semana laboral más corta en el sector público aumentaría potencialmente el bienestar del personal, la satisfacción en el trabajo y la productividad, al mismo tiempo que incentivaría la demanda de empleo público.

Otra medida a adoptar recogida del informe (Stronge et al., 2020) es la del diseño de una infraestructura logística y de software que registre y ayude a las empresas a implementar dichas jornadas de trabajo más cortas, estas se deben de diseñar con los principios y valores básicos relacionados con la reducción del tiempo de trabajo de los empleados, sin contemplar disminución alguna en su retribución salarial. Estos mecanismos serían liderados e

implementados por el Equipo de Transición del Trabajo, que incluiría analistas y profesionales asignados para fomentar la reducción del tiempo de trabajo en toda la Comunitat Valenciana.

Desde el gobierno autonómico se pretende iniciar una campaña por medio de la asignación de premios y certificaciones para promover que las empresas reduzcan las horas semanales e incrementen los salarios por hora. Así pues, estos premios serían colocados en los mostradores de las tiendas y sitios web con la finalidad de animar a los consumidores a comprar en las empresas que aplican el sistema o en aquellas que utilizan proveedores concretos que participan en la iniciativa.

Por último, dentro del mismo informe (Stronge et al., 2020) se detallan una serie de opciones como la opción de utilizar las subvenciones actuales y diseñar nuevas con el objetivo de ayudar a las empresas a aplicar la iniciativa de reducción del tiempo de trabajo, o vinculándolas a través del premio a la “Buena Empresa”. Estas podrían sustituir las actuales subvenciones que se ofrecen a los empresarios para la contratación de nuevos trabajadores, que hasta ahora han tenido un bajo nivel de uso.

Además, se podría estructurar un nuevo programa de subvenciones directas orientadas a ayudar a las empresas en su proceso de transición, cubriendo parcialmente o totalmente la diferencia del coste salarial por hora, con el objetivo de mantener el salario y el número de ocupados en las empresas.

En este sentido, los subsidios podrían cubrir el 100% de la diferencia en el coste salarial por hora producto de la reducción durante el primer año, el 50% durante el segundo año y el 25% durante el tercer año.

De esta forma se pretende promover la contratación de trabajadores para compensar las horas de trabajo perdidas, de forma que se incremente también la tasa de empleo.

Análisis de las consecuencias

Productividad eficacia y eficiencia

Inicialmente vamos a analizar el funcionamiento de la productividad en rasgos generales, normalmente las jornadas laborales con un número de hora elevadas van acompañadas de interrupciones, distracciones y pequeños imprevistos que ayudan a que durante el trabajo diario no se pueda lograr una eficacia óptima, y es que no se debería tratar de trabajar más horas, sino de hacerlo mejor.

El cómo ser más productivo va unido al objetivo que se quiere conseguir, mediante la correcta gestión de la atención y la organización y la renuncia al resto de cosas que no aportan ni contribuyen al valor de la tarea o a la consecución de resultados. También puede ayudar y fomentar la propia eficacia apuntar en cualquier sitio los temas pendientes, tener claros los objetivos y planificarlos durante la semana, guardar las cosas en su lugar estableciendo así un orden, e iniciar el trabajo siempre por los asuntos que resulten más complejos, de esta forma podremos afrontarlo con mayor garantía al disponer de un nivel de energía mayor.

Otros apartados no menos importantes para conseguir unos altos niveles de eficacia y productividad son el conseguir generar un ambiente de trabajo saludable, dormir las horas necesarias para nuestro descanso, entre siete y ocho, para de esta forma mantener la concentración y la toma de decisiones en el mejor estado posible.

La productividad laboral de esta forma, se mide mediante el indicador de PIB por hora trabajada, en este indicador se calcula la combinación de la carga de trabajo en relación al total de horas trabajadas de las personas dedicadas al empleo determinado. Aunque la productividad laboral sólo refleja parcialmente la optimización del rendimiento según capacidades personales o intensidad del propio esfuerzo. (Ranking países europeos con mayor y menor productividad, 2018)

Volviendo al tema que nos ocupa en este punto, España, dentro de la media Europea, se sitúa por debajo en cuanto a horas empleadas para el trabajo, siendo la nacional 1.691 horas anuales frente a las 1.766 horas de media de los países Europeos, otros países dentro de la Unión Europea que sí tienen cargas horarias altamente elevadas son Grecia, Hungría o Rumanía.

A pesar de este dato, queda demostrado, como se puede apreciar en la Tabla 36, situada en el apartado de Anexos, según el estudio realizado por Eurostat, la Oficina Europea de Estadística, en su *Statistical Atlas 2019*, que los países con mayor productividad de la zona Europea, entre los que se encuentran Holanda, Bélgica, Luxemburgo, Irlanda y Alemania, son los que menos horas dedican al trabajo, aunque la variable del tiempo no es la única que incide en la productividad, variables como las normativas, el tipo de formación, la cultura y los procesos sirven de apoyo para mejorar y promover un correcto desempeño laboral.

También cabe destacar dentro del sector de las oficinas el alto número de distracciones próximas al puesto de trabajo, el café, cualquier página de internet, redes sociales o cualquier otro tipo de pasatiempo tecnológico hace que en multitud de ocasiones la productividad se reduzca considerablemente, de hecho, un estudio británico en 2017, reveló que un empleado de oficina sólo es realmente productivo durante 2 horas y 53 minutos de cada jornada laboral (Terrasa, 2019). A todo esto, se une el gran problema cultural a nivel nacional que va dirigido a pensar que cuantas más horas se realicen en el puesto de trabajo mejor valorado se estará o más reconfortado se sentirá uno, cuando, analizándolo desde una perspectiva externa, esas labores realizadas durante una jornada laboral completa se podrían haber ejecutado en muchísimo menos tiempo (Terrasa, 2019).

En este punto es conveniente destacar la existencia de la Ley de Parkinson, con su conocida frase *“El trabajo crece hasta llenar el tiempo de que se dispone para su realización”*, esto explica en muchas ocasiones la escasa productividad de algunos países y sectores dado el alto nivel de horas que ocupan en el trabajo, así pues, y reconociendo la poca elasticidad que existe en las demandas de tiempo en todo lo relacionado con el trabajo de oficinas, sucede que si se dilatan las tareas hasta ocupar la totalidad del tiempo se pierde eficiencia. Esta circunstancia repercute negativamente y puede perjudicar a la hora de lograr los objetivos y metas determinados, ya que el grado de concentración se ve alterado, situación que puede causar conflictos internos, frustración y estrés, afectando a nuestros propios niveles de rendimiento (Martín, 2017).

Absentismo laboral

El absentismo es un factor fundamental para explicar la baja productividad nacional, así pues, como detalla la revista digital ObservatorioRH en su boletín de Junio de 2018:

Durante el último trimestre de 2017, en España, 247.000 personas han faltado a su puesto de trabajo sin estar de baja médica u otras causas justificadas, lo que supone el 1,3% de trabajadores ocupados. Si se analizan las personas que no acuden a su puesto de trabajo con un motivo justificado, el estudio revela que faltan, cada día, 577.000 personas. En total, más de 820.000 trabajadores no acuden a su empleo diariamente, lo que supone un coste anual de 50.200 millones de euros a las empresas españolas.

Del mismo modo, este concepto cobra gran importancia en relación a las implicaciones socioeconómicas y familiares de los trabajadores y trabajadoras, dentro de este aspecto, el absentismo laboral se vería altamente reducido, en multitud de ocasiones debido a una falta de flexibilidad horaria, la empresa no puede aportar soluciones ante cualquier contingencia sufrida por el trabajador o terceros. Cualquier situación cotidiana como que el hijo enferme, llevar a un familiar al médico o hacer cualquier trámite burocrático puede hacer que ese trabajador pierda su jornada de trabajo, perjudicando de esta forma tanto a la persona como a la propia empresa (Izquierdo, 2017).

Es por ello que el absentismo laboral debe prestarse con una atención preferencial dado su profundo impacto en las organizaciones, así pues, además de dotar a los empleados de una mayor flexibilidad laboral, también se pueden adoptar otras medidas que reduzcan los niveles de absentismo tales como la reducción de la carga de trabajo, que comportan altos niveles de estrés, la adopción de jornadas continuas en sustitución de jornadas partidas para facilitar la disponibilidad de las personas, la implementación de políticas de turnos que permitan cubrir el horario necesario por la empresa, así como la inclusión de planes de incentivación que tengan por objetivo aumentar la motivación y el interés por el trabajo.

Todas estas medidas pueden ser altamente efectivas, o no, la aplicación de cualquiera de ellas puede dar diferentes resultados en función del tipo de persona y sus obligaciones fuera del horario laboral, es por ello que lo más conveniente es conocer de primera mano las necesidades de cada trabajador para así poder adaptar, en la medida de lo posible, un horario lo más acorde posible a sus pretensiones, de esta forma, tanto la organización como el propio empleado o empleada obtendrán un beneficio conjunto.

Implicaciones Socioeconómicas y Familiares

La conciliación laboral es otro apartado importante en relación al rendimiento de los trabajadores, los españoles entienden la conciliación laboral como el segundo factor más importante a la hora de elegir una empresa en la que trabajar, esta opción se mantiene en segunda posición mientras que el primero sigue siendo un salario atractivo y beneficios sociales. Sobre todo en mujeres, las cuales en la mayoría de ocasiones son las que tienen que sacrificar su trayectoria laboral por el cuidado de su familia. (Cada español trabaja una media de 1.695 horas cada año, pero su productividad por hora es del 31,5%, 2018)

Como ya se ha podido estudiar, la jornada laboral de 4 días a la semana puede conllevar aspectos tanto positivos como negativos, es por ello que en este punto vamos a analizar las posibles implicaciones que, en diversas áreas de nuestra vida, nos podrían influir durante la implementación de dicha medida.

Desde el punto de vista social no hay duda, los trabajadores son los grandes beneficiados de esta decisión, disponer de 3 días libres ayuda a organizar tu ocio sin ningún tipo de problema, desde planificar una pequeña escapada sin necesidad de coger días libres, a visitar un museo sin las largas colas del fin de semana, realizar recados o tareas, excursiones, empezar a estudiar un nuevo idioma o cualquier proyecto o idea que tengamos en mente y que la escasez de días libres a la semana nos impida iniciarlo. Es por ello que el hecho de poder disfrutar de mayor tiempo de ocio repercute en la calidad de vida de la persona, lo que también afecta a nuestro nivel de concentración y productividad, porque, cuanto más productivos somos es cuando más felices nos encontramos. Por otra parte, el medioambiente también se vería beneficiado de dicha medida con el considerable descenso de los traslados hacia el trabajo y la reducción del consumo de energía utilizada.

El apartado familiar, ya mencionado en el punto anterior con la conciliación laboral, es uno de los puntos más importantes dentro del mercado laboral, y es que como se ha detallado previamente, un gran porcentaje de los trabajadores tiene dificultades para lidiar con el cuidado de sus familiares y con el cumplimiento de los horarios de trabajo, esta situación es la principal causante del conocido como “Techo de Cristal”, un término utilizado para hacer referencia a las barreras que las mujeres tienen a la hora de acceder a puestos de responsabilidad, en gran parte, la falta de conciliación en las empresas es un factor determinante para ello, ya que las empleadas deben de solicitar un cambio de horario para trabajar a media jornada y con ello cubrir las necesidades familiares, o en el peor de los casos abandonar el puesto de trabajo ante la imposibilidad de complementar ambas labores.

Al margen de este hecho, son múltiples beneficios los que comporta la conciliación familiar, en primer lugar y sin duda el más importante para las empresas, el aumento de la productividad, coincidimos con el otro apartado en que si reducimos los posibles factores de estrés debidos a la dificultad de solucionar determinadas situaciones familiares a causa del tiempo de trabajo, se mejorará el estado de ánimo y esto comportará un incremento notable del rendimiento.

También hay que destacar el potencial ahorro económico en electricidad o de productos consumibles de oficina que las empresas podrían tener por medio de diversas medidas como la de 4 días laborables, el teletrabajo o una alta flexibilidad horaria. Además, esta acción supondría un gran incentivo para el trabajador de carácter no económico para la empresa. De la misma forma, la empresa podría mejorar su imagen pública, el tener trabajadores satisfechos hace que estos hablen bien y valoren su puesto de trabajo, esta situación se transmitirá a los clientes, familiares, amigos y trabajadores de otras empresas, lo cual siempre puede convertirse en potenciales vías de negocio.

Por último, analizar también las consecuencias económicas a grandes rasgos que podría conllevar la implementación de la jornada semanal de trabajo de 4 días, es cierto que en muchas empresas no existe la posibilidad viable de reducir en un día la atención al público, ya sea porque la empresa realiza unos servicios de necesidad diaria, porque requiere de una

atención completa ante cualquier imprevisto durante un periodo de tiempo determinado o por la simple competencia con otras empresas del mismo sector que sí disponen de una atención los 5 días laborales.

Pero aquí no se habla de que la empresa cierre obligatoriamente los viernes, se está enfocando la idea entorno a los trabajadores y trabajadoras, es por ello que la adopción de estas medidas puede crear la necesidad de requerir más personal con el objetivo de cubrir el tiempo de trabajo restante, de esta manera se promueve y fomenta la contratación, aumentando los niveles de empleo del país. Esta medida inicialmente puede suponer un gran coste para las empresas, ya que mantener los mismos salarios a los trabajadores habiendo reducido su jornada añadido a la contratación de nuevo personal puede ser complejo, pero el potencial incremento de la productividad y compromiso de los trabajadores puede hacer que ese coste tenga una justificación.

Efectos en la motivación de los trabajadores

Llegados a este punto, es interesante destacar y analizar cómo puede verse afectada la motivación de las personas en función del tipo de jornada laboral que desempeñan.

De este modo, Más (2005: p.26), expone que:

La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de unos objetivos determinados. (...) los patrones de comportamiento varían, ya sea por las necesidades individuales, las capacidades o los valores propios, el proceso es el mismo para todas las personas ya que el comportamiento es causado y motivado por impulsos, deseos, necesidades o tendencias, también está orientado y dirigido hacia algún objetivo específico (...) Por esto, en el ámbito laboral es importante conocer las causas que estimulan la acción humana, ya que mediante el manejo de la motivación es posible, entre otros aspectos, operar con mayor eficacia y lograr que la su organización funcione adecuadamente y los miembros se sientan más satisfechos.

Existen varios estudios mencionados en la publicación de Feder (2020), como el de Calvasina y Boxx (1975), titulado “*Efficiency of Workers on the Four-Day Workweek*” y el de Virtanen et al. (2009), titulado “*Long Working Hours and Cognitive Function: The Whitehall II Study*”. En el primero de ellos se concluye que una semana laboral de 4 días puede lograr una mayor eficiencia de los empleados, así como la realización de largas horas de trabajo repercute negativamente tanto en la satisfacción laboral como en la propia motivación personal. En el segundo de ellos se realiza un experimento con dos grupos de trabajo en los cuales, el primero, ejerce una jornada laboral de 40 horas respecto al segundo grupo que realiza 55, el resultado refleja el notable rendimiento negativo del segundo grupo.

De esta forma, nos encontramos ante numerosos casos donde se demuestra que las elevadas jornadas de trabajo se asocian a una carga de salud negativa, afectando de esta manera a la motivación y concentración de los trabajadores y trabajadoras, pero sobretodo actuando de forma contraproducente ante los trabajos que requieren eficacia y calidad.

Es por ello que, el incremento del bienestar en este tipo de jornadas es un tema de gran importancia, dado que no existe una dedicación plena durante las 8 horas de la jornada de trabajo, lo más común es desperdiciar parte de este tiempo a otros asuntos que pueden fomentar al corto - medio plazo sentimientos de culpa y estrés ante ciertas cargas de trabajo. Por ello, cabe destacar que la motivación va asociada a los niveles de felicidad que la propia persona siente en un determinado momento, y estos a su vez a menudo van conectados a la cantidad de tiempo libre que podemos llegar a tener, ya que una vez se consigue cierta estabilidad financiera, lo que se desea es poder disfrutar del tiempo disponible con familia, amigos o incluso el propio descanso personal.

III. Metodología

Una vez analizado el marco teórico en el que se encuentra el tema principal del trabajo de final de grado hay que centrarse en la actividad para poder sacar las conclusiones necesarias. Dentro de la provincia existen multitud de sectores y empleos con una alta participación en el mercado laboral, por un lado, existen las fábricas cerámicas, un sector clave para Castellón que aporta unos niveles de empleabilidad elevados. Por otro lado, también está presente el sector de la hostelería: el entorno geográfico, su interior, el clima mediterráneo, así como los numerosos festivales presentes durante la época estival hacen de la provincia un lugar con altas tasas de turismo durante la temporada, suponiendo esto un alto porcentaje de trabajadores y trabajadoras empleadas en el sector.

Se ha optado por escoger una actividad como la administrativa, la cual tiene presencia en multitud de empresas y en donde por medio de equipos informáticos es posible tanto facilitar la labor de los trabajadores y trabajadoras como de también generar una serie de problemas psicosociales como altos niveles de estrés y sobrecarga debido a la presión del trabajo, complejidad en el manejo de los equipos, o de la propia tarea en sí. Es por ello que, aunque pueda parecerlo, no resulta una profesión de máximo confort, ya que, como bien se detalla en el *Manual para la prevención de riesgos laborales en las oficinas y despachos* realizado por la entidad MC MUTUAL (2008):

Aunque tradicionalmente se ha considerado que el trabajo que se desarrolla en oficinas y despachos es un trabajo cómodo y libre de estrés respecto a otros donde existe una exposición y una carga física mayor (...) se están produciendo cambios profundos y cada vez más acelerados: mayor competitividad de las empresas, nuevos avances y desarrollos tecnológicos, aumento de las exigencias cognitivas del puesto de trabajo, etc. (...) Estas transformaciones (...) en ocasiones representan mejoras y avances pero, en otras, son causa de la aparición de una serie de condiciones que conducen a riesgos que afectan tanto a la salud psíquica como al bienestar de las personas.

Así pues, medio de los diferentes instrumentos y técnicas disponibles estudiaremos y analizaremos de qué forma podría afectar la reducción de la jornada de trabajo de 4 días a los problemas que puedan surgir derivados de la realización de funciones y tareas de las Actividades Administrativas, los cuales en su mayoría pueden ser de origen psicosocial.

Concretando un poco más, haremos uso de la herramienta del Cuestionario Online, con ella, por medio de una batería de 33 preguntas, divididas en tres secciones, trataremos de analizar, conocer e identificar una serie de variables que nos ayuden a obtener unos resultados acordes a nuestros objetivos, tanto generales, como específicos, haciéndolo llegar tanto a empresas como a trabajadores y trabajadoras de la provincia que se sitúen en el campo de las actividades administrativas.

El cuestionario, adjunto en el apartado de Anexos, está dividido en tres partes, como se ha indicado previamente:

La primera sección, dividida en dos áreas, está dedicada, en primer lugar, a preguntas dedicadas a recabar información de la persona que responde al cuestionario: la edad, el sexo, puesto en la empresa, tipo de jornada laboral, etc. En segundo lugar, la sección se compone de preguntas de carácter personal en las que la persona debe valorar una serie de cuestiones en relación a su puesto de trabajo, cuestiones tales como grado de flexibilidad, percepción acerca de su rendimiento y bienestar, así como también cuestiones de valoración personal acerca de la propuesta de la reducción de la jornada laboral.

En la segunda sección se establecen una serie de cuestiones relacionadas con los potenciales efectos que la reducción de la jornada laboral podría provocar en la organización, de esta forma, se deben valorar de forma positiva o negativa determinados casos como la relación con la competencia, la motivación de los empleados o la estabilidad económica entre otros.

Por último, la tercera sección se compone de un conjunto de puntos en los cuales se debe de indicar el grado de conformidad o disconformidad, se trata de una serie de preguntas que abarcan desde la propia percepción de la posibilidad de implementar la medida de reducción de la jornada en la propia empresa hasta la valoración personal acerca de potenciales medidas que facilitaría su implementación. También contiene una serie de afirmaciones en las que se debe de indicar la adecuación o no de las mismas. Nos referimos a afirmaciones relacionadas con la cultura laboral del país, la ausencia de ventajas y/o ayudas por parte del Gobierno, la incidencia en la contratación o las necesidades de atención al cliente por parte de la empresa, entre otras.

De esta forma, se pretende realizar un análisis lo más completo posible acerca de la percepción de todos los cargos de una organización que guarda cierta relación con las actividades administrativas y con ello establecer una serie de conclusiones que puedan fomentar una profunda reflexión de un tema que cada vez está más presente y cobra mayor importancia en nuestra sociedad.

En relación a los objetivos del cuestionario, se pretende por tanto, como objetivo general, analizar cómo puede afectar en términos de productividad y motivación en la empresa, la reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días semanales en las organizaciones administrativas específicas de la provincia de Castellón. En otro aspecto, profundizando acerca de los propósitos específicos de la investigación, es interesante conocer los diferentes objetivos específicos que se establecen dentro del cuestionario, que son los siguientes:

- Conocer el nivel de flexibilidad horaria actual que tienen los trabajadores y trabajadoras.
- Comparar el grado de necesidad de conciliación laboral según sexo.
- Conocer la carga de trabajo actual de trabajadores y trabajadoras.
- Evaluar el grado de viabilidad en las empresas de la medida de reducción de la jornada en cuestión según empleados y cargos superiores.
- Conocer las opiniones sobre los posibles efectos que la medida de reducción de jornada produciría a las empresas.
- Conocer el grado de aceptación de una serie de medidas para facilitar la implementación de la medida para las empresas.

Junto a estos objetivos generales y específicos, se establecen una serie de hipótesis que darán en cierto modo un sentido a los objetivos propuestos para de este modo alcanzar una conclusión final con la que cerrar este apartado. Las hipótesis giran, por un lado, en torno a las potenciales probabilidades de que una opinión o actitud se decante de una forma más notable por parte de un grupo determinado, ya sea por sexo o posición laboral, y por otro lado, se realiza también hacia la posición de la mujer en el mercado de trabajo, la cual comúnmente ha debido de sacrificar su empleo por la necesidad del cuidado de familiares, ya sea de forma puntual o permanente, lo cual ha producido con el paso de los años la creación y mantenimiento del concepto conocido como “Techo de Cristal”. Por todo ello, las hipótesis que se lanzan son las siguientes:

- La edad influye en el modo en el que se percibe la reducción de la jornada de 5 a 4 días a la semana, las personas de menor edad le dan más importancia a esta medida mientras que las personas de mayor edad le dan menos importancia.
- El sexo constituye una variable clara y definida para valorar la flexibilidad horaria en el trabajo, las mujeres perciben mayor dificultad a la hora de poder disponer de unas buenas condiciones de conciliación laboral.
- Los puestos de más responsabilidad en las empresas perciben con mayor probabilidad un gasto excesivo en la implementación de la reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días.

Ficha técnica del estudio

Para la realización del cuestionario es necesario conocer y calcular una serie de parámetros con el objetivo de abarcar una población y un resultado concreto. De esta forma, y dado que el contexto del estudio es la Provincia de Castellón, a modo de guía se hizo uso del Informe de Mercado de Trabajo de Castellón (2019), se trata de un documento realizado por el Observatorio de Ocupaciones, órgano del SEPE, en el que se ofrece una información resumida acerca de los distintos datos de ocupación y desempleo dentro de la provincia.

De esta forma, y para la obtención del tamaño de población aproximado, se han recogido los siguientes datos acerca de los trabajadores aproximados en la provincia que desempeñan sus labores dentro del marco de las actividades administrativas:

- | | |
|--|-------------------|
| - Información/Comunicación | - 2.000 personas |
| - Actividades Financieras/Seguros | - 3.200 personas |
| - Actividades Inmobiliarias | - 1.200 personas |
| - Actividades Profesionales/Técnicas/Científicas | - 8.100 personas |
| - Actividades Administrativas/Auxiliares | - 13.600 personas |
| - Administraciones Públicas/Seguridad Social | - 15.000 personas |

Todo suma un total de 43.100 personas, cifra que utiliza como tamaño del universo (N). Tras difundir el cuestionario a través de medios propios, finalmente se ha obtenido una muestra de 119 personas. A los problemas de autoselección de la muestra se le deben sumar las dificultades debido a la situación vivida con el COVID-19, lo cual ha dificultado acceder por otras vías presenciales a nuestra población objeto de estudio..

FORMULA DE CALCULO

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

En el cuestionario hemos recibido algunas respuestas de fuera de la provincia de Castellón, por lo que la muestra válida de la provincia para calcular el error es de 102..

Teniendo en cuenta que vamos a trabajar a un nivel de confianza del 95,5% (sigma=2) y considerando a nuestra población heterogénea (P=Q), el error de nuestro estudio es de ±9,89.

Dentro del apartado Anexos, en la tabla 37, figura todo el proceso del cálculo para su comprobación.

IV. Resultados

En este punto, vamos a enfocarnos inicialmente en la exposición y análisis de los resultados de obtenidos. En primer lugar se realizará una descripción de cada una de las cuestiones mostradas en el propio cuestionario, con ello se pretende proporcionar un enfoque general de cada una de las respuestas que permita, a grandes rasgos, expresar de un modo global la opinión de la gran mayoría de encuestados.

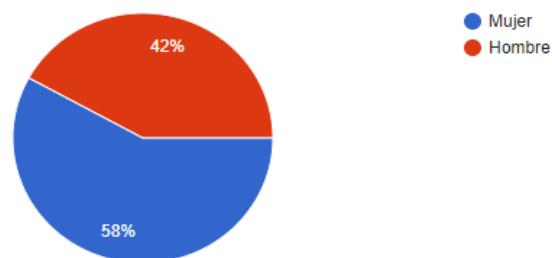
En segundo lugar, dentro del mismo apartado, también se pretende desarrollar un análisis de mayor profundidad sobre ciertos resultados específicos del cuestionario, estos datos están orientados hacia los objetivos e hipótesis previamente establecidos, para ello, se ha dividido el propio análisis en 6 áreas con el objetivo de abarcar de una forma eficaz y completa el estudio de los resultados obtenidos.

Resultados del cuestionario

El cuestionario ha sido realizado por un total de 119 personas, siendo un 58% mujeres y un 42% hombres.

1. Sexo

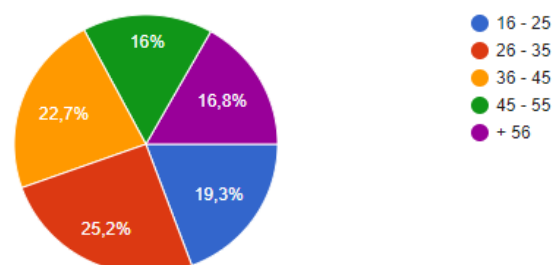
119 respuestas



En relación a la edad, ha habido un reparto bastante equitativo de la población, siendo las franjas más representadas las que comprenden la edad de entre 26 - 35 y 36 - 45 años.

2. Edad

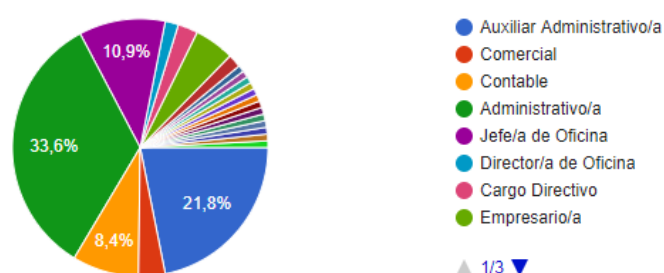
119 respuestas



El puesto en la empresa de los encuestados ha estado altamente distribuido, de entre los más destacados, la opción de Empresario ocupa un 5% de la gráfica, seguido de Contable con un 8.4%, más adelante Jefe de Oficina con 10.9%, con un 21.8% el puesto de Auxiliar Administrativo y con un 33.6% el puesto de Administrativo.

3. Indique su puesto en la empresa

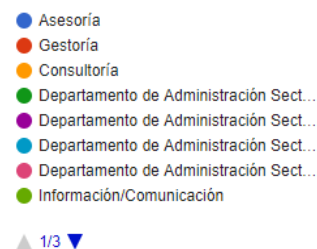
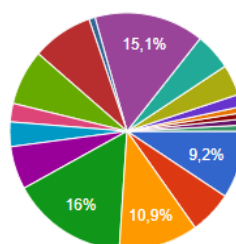
119 respuestas



El sector donde realizan las actividades administrativas se ha distribuido ampliamente. Actividades de Financieras o Seguros (8.4%), Asesoría (9.2%), Consultoría (10.9%), Actividades Profesionales Técnicas/Científicas (15.1%) y Departamento de Administración de Sector Industria (16%) han sido los más representados.

4. Indique el Sector donde desarrolla el trabajo su empresa.

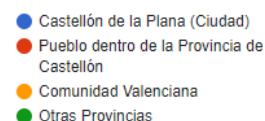
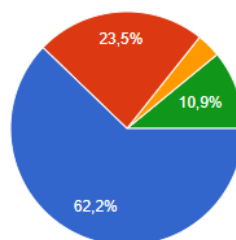
119 respuestas



En relación a la ubicación del Centro de trabajo, obtenemos que el 85.7% de los encuestados realizan su trabajo en la Provincia de Castellón, siendo el 14.3% de la muestra la que trabaja fuera del territorio.

5. Indique la ubicación de su Centro de Trabajo

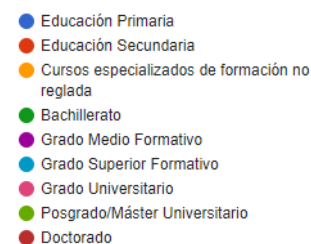
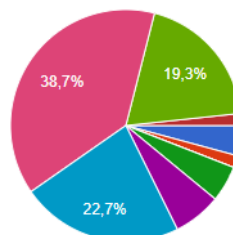
119 respuestas



El nivel de estudios de las personas abarca el 87.4% en las siguientes opciones: Grado Medio Formativo (6.7%), Posgrado o Máster Universitario (19.3%), Grado Formativo Superior (22.7%), Grado Universitario (38.7%).

6. Indique su nivel de estudios

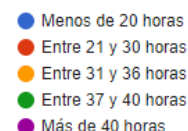
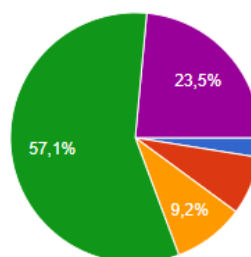
119 respuestas



El número de horas que realizan ha sido de 31 a 36 horas en el 9.2%, de más de 40 horas en el 23.5%, y de 37 a 40 horas en el 57.1% de las personas.

7. Indique el número de horas que realiza dentro de la jornada laboral semanal.

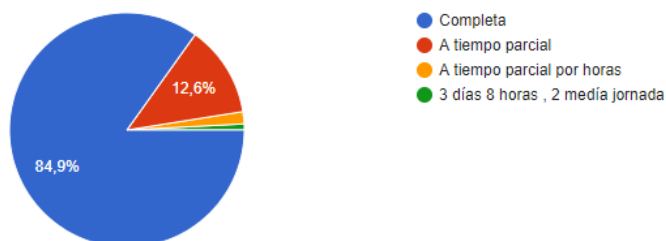
119 respuestas



El tipo de jornada laboral que realizan se ha destacado como completa en el 84.9% de los casos, y a tiempo parcial en el 12.6%.

8. Indique el tipo de jornada laboral que realiza.

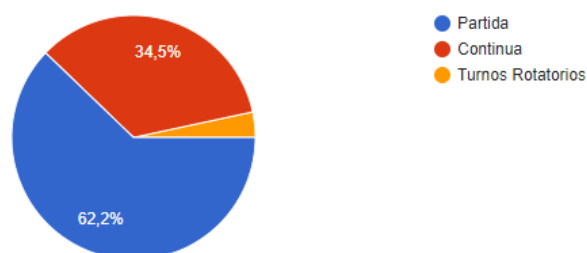
119 respuestas



En cuanto al tipo de horario, está comprendido en un 3.4% en la modalidad de turnos rotatorios, un 34.5% de jornada continua, y un 62.2% de personas que trabajan en horario partido.

9. Indique el tipo de horario que realiza.

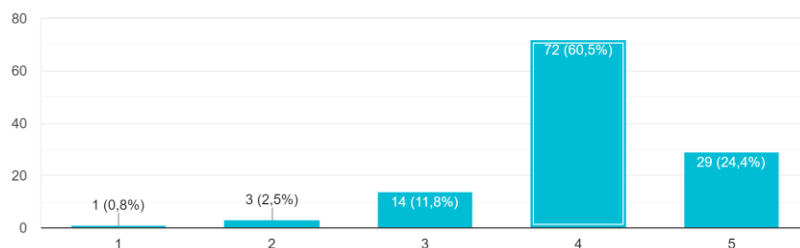
119 respuestas



A raíz de aquí se pregunta acerca de la propia percepción personal, en este caso, en cuanto a la productividad que se tiene en el trabajo. Destaca que un 84.9% valora de forma muy alta su productividad en el trabajo.

10. Indique cómo valora su nivel de productividad durante la jornada de trabajo.

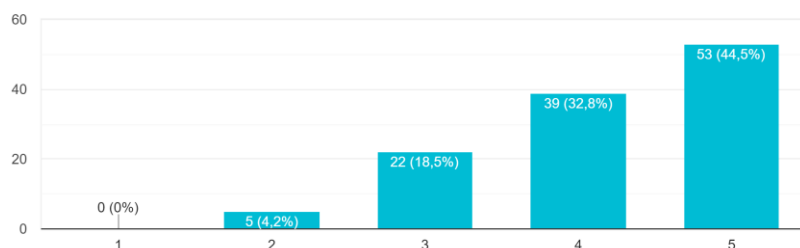
119 respuestas



Del mismo modo, se pregunta sobre la percepción de la carga de trabajo durante su jornada laboral. Se acentúa en un 77.3% las personas que perciben una carga de trabajo muy alta.

11. Indique cómo valora la carga laboral durante la jornada de trabajo.

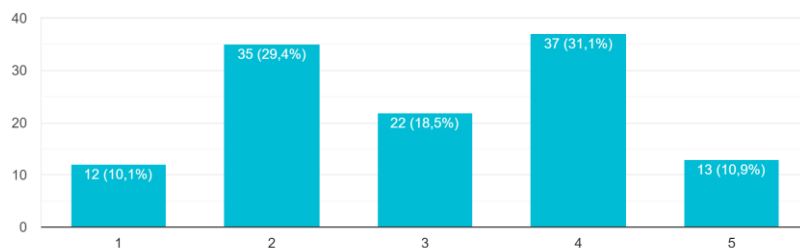
119 respuestas



A la cuestión relacionada con la conciliación laboral, un 39.5% la califican de muy baja, mientras que un 42% la cataloga de aceptable o elevada. El 18.8% restante se mantiene en una posición intermedia.

12. Indique cómo valora las posibilidades de conciliación en su trabajo.

119 respuestas



En términos de flexibilidad horaria un 48.8% la perciben como baja o muy baja, por otro lado, un 31.9% de las personas como alta o muy alta. Se mantiene un 19.3% en una posición intermedia.

Un 85.7% considera que su productividad aumentaría en caso de disponer de mayor flexibilidad horaria, por el contrario, un 10.9% considera que no.

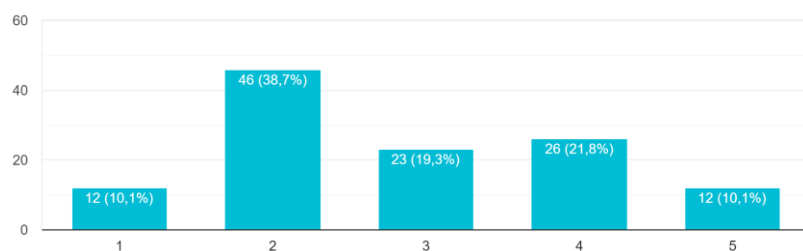
Con el mismo formato se pregunta acerca de la posible mejora del bienestar en caso de mayor flexibilidad horaria. Un 90.8% lo valoran positivamente frente a un 5.9% que no.

En cuanto al objeto principal del cuestionario, la reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días sin reducción de salario. El 91.6% de los encuestados lo valoran positivamente.

En relación a sí aumentaría su productividad en caso de aplicarse la medida de reducción de jornada. Un 81.5% de las personas valora que sí, por otro lado, un 18.4% piensan que no afectaría o no disponen de una respuesta clara.

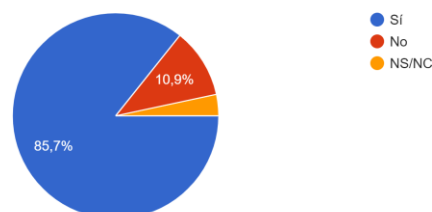
13. Indique cómo valora la flexibilidad horaria en su trabajo.

119 respuestas



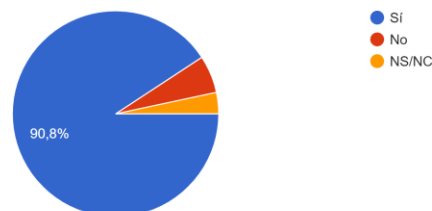
14. ¿Cree que aumentaría su productividad en caso de disponer de mayor flexibilidad horaria?

119 respuestas



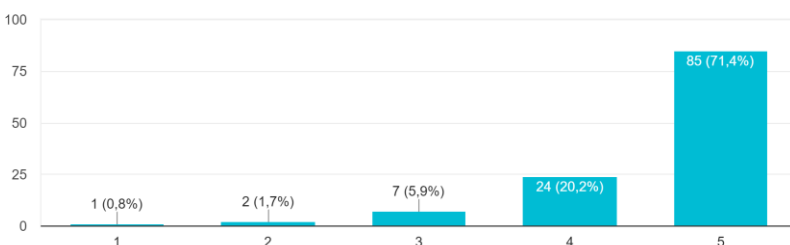
15. ¿Cree que aumentaría su bienestar en caso de disponer de mayor flexibilidad horaria?

119 respuestas



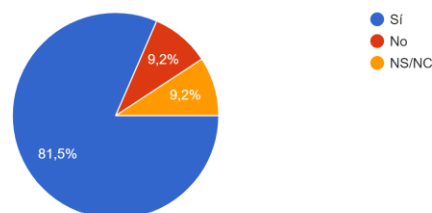
16. Indique cómo valoraría la reducción de su jornada laboral de 5 a 4 días a la semana sin reducción de salario

119 respuestas



17. ¿Cree que su productividad aumentaría en caso de una reducción de jornada de 5 a 4 días a la semana sin reducción de salario?

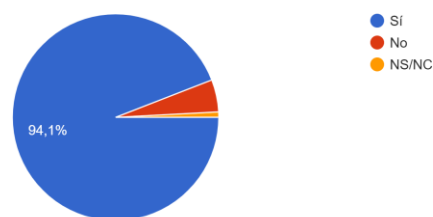
119 respuestas



En el caso del bienestar, un 94.1% creen que aumentaría en caso de aplicarse la medida de reducción de jornada con el mismo salario por un 5% creen que no afectaría.

18. ¿Cree que su bienestar aumentaría en caso de una reducción de jornada de 5 a 4 días a la semana sin reducción de salario?

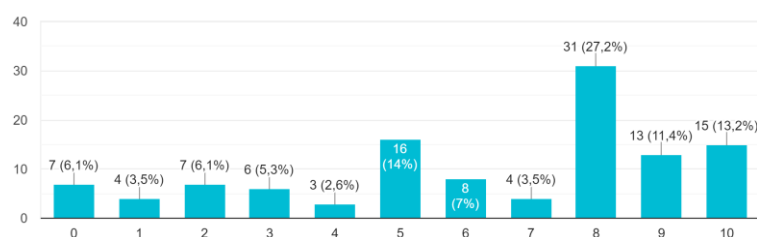
119 respuestas



En relación a cómo dicha medida afectaría a la productividad de la empresa, un 62.3% piensan que afectaría positivamente, por el contrario, un 26.6% consideran que afectaría negativamente, y un 14% piensan que no habría ningún cambio significativo.

19. ¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la productividad de la empresa?

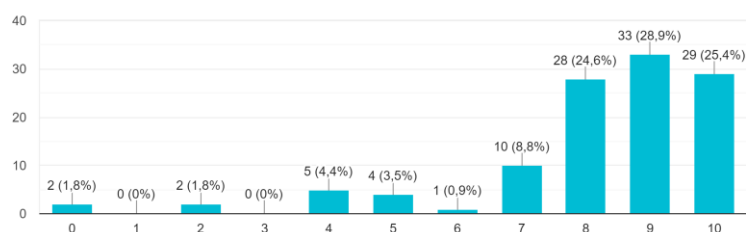
114 respuestas



El 88.6% de los encuestados consideran que la medida afectaría positivamente a las relaciones entre los trabajadores, en contraposición, para un 8% afectaría de forma negativa. Un 3.5% opina que no afectaría ni positiva ni negativamente.

20. ¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a las relaciones entre los trabajadores de la empresa?

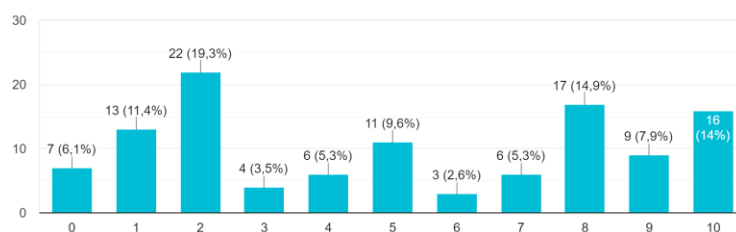
114 respuestas



En cuanto a la posición de la organización respecto a su competencia, el 45.6% piensan que afectaría negativamente. El 44.7% creen que de manera positiva, y el 9.6% ni de forma positiva ni negativa.

21. ¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la posición en el mercado laboral de la empresa respecto a su competencia?

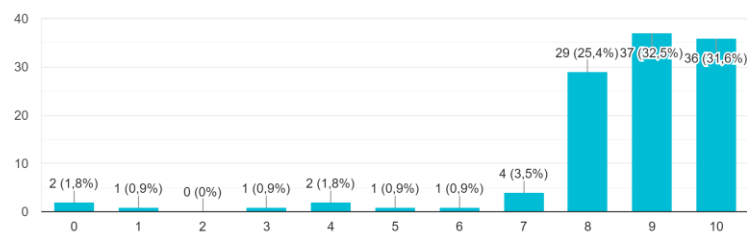
114 respuestas



En referencia a la motivación de los trabajadores a raíz de la reducción de la jornada laboral, el 93.9% consideran que afectaría de manera muy positiva. El 5.4% piensan repercutiría de forma negativa.

22. ¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la motivación de los trabajadores de la empresa?

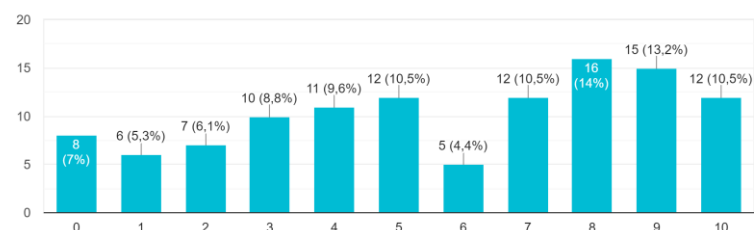
114 respuestas



El 52.6% plantean que la estabilidad económica de la empresa respondería de forma positiva tras la aplicación de la medida de la reducción de la jornada. Del mismo modo, el 47.3% piensan que negativamente.

23. ¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la estabilidad económica de la empresa?

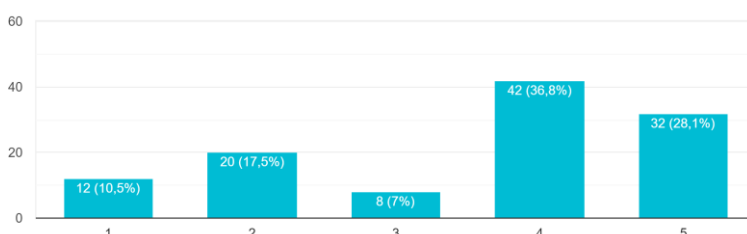
114 respuestas



En la cuestión relacionada con la posibilidad de que la medida se aplique a su propia empresa, el 64.9% plantean que es posible implementarla, por otro lado, el 28% piensan que no se podría aplicar.

24. La reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días semanales se podría implementar en su empresa.

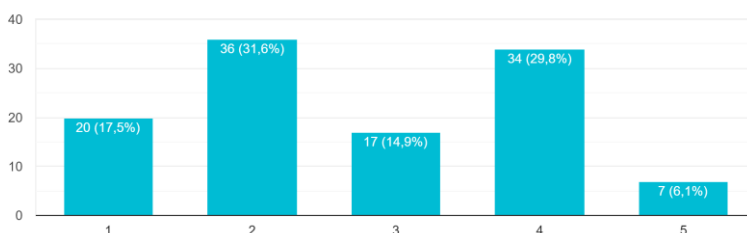
114 respuestas



Ante el gasto excesivo que podría suponer la medida, el 49.1% piensan que no sería un gasto excesivo, mientras que el 35.9% sí lo consideran excesivo.

25. La reducción de la jornada laboral supondría un gasto excesivo para su empresa.

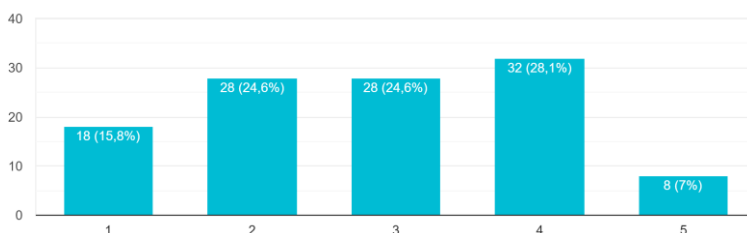
114 respuestas



Ante la pregunta de si la empresa podría permitirse contratar a más trabajadores para cubrir las horas restantes, el 35.1% piensan que no sería posible, el 40.4% consideran que sí, y el 24.6% mantienen una posición intermedia.

26. Su empresa no podría permitirse contratar más trabajadores para cubrir las horas restantes.

114 respuestas



El 69.3% de los encuestados piensan que la necesidad de atención al cliente es una barrera para aplicar la reducción de la jornada, por el contrario, el 24.5% no ven a esta cuestión como trascendental para aplicar dicha medida.

En relación al aumento de la contratación, el 64% se plantean que la medida de reducción de la jornada ayudaría a crear empleo, por otro lado, el 19.3% consideran que no, y el 16.7% se mantienen en una posición intermedia.

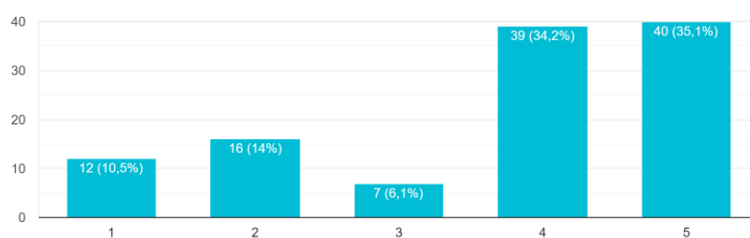
La cultura laboral del país supone un problema para el 77.2% a la hora de reducir la jornada laboral, por el contrario, el 10.5% de los encuestados no consideran la cultura laboral un problema para la aplicación de la medida.

Por medio de ventajas fiscales, el 77.2% de los encuestados consideran que se podría facilitar la aplicación de la reducción de la jornada laboral, el 7% no piensan que sea una herramienta facilitadora y el 15.8% se mantienen en una posición intermedia.

Por medio de subvenciones el 82.4% de los encuestados piensan que ayudaría a la hora de implementar la reducción de la jornada laboral, en contraposición, el 6.1% no ven la herramienta como facilitadora.

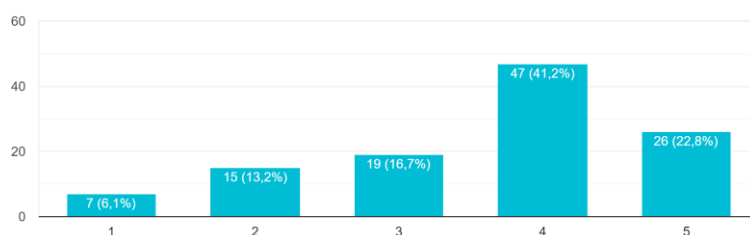
27. Su empresa no podría permitirse reducir su actividad laboral a 4 días debido a las necesidades de atención al cliente.

114 respuestas



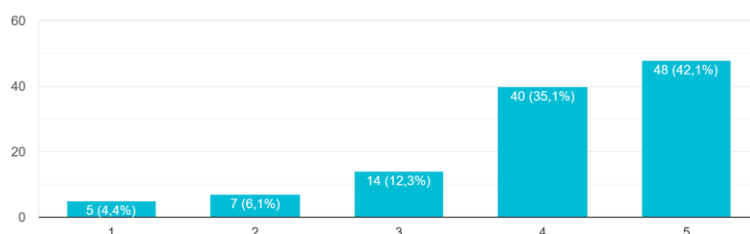
28. La implementación de la jornada de 4 días fomentaría un aumento de la contratación.

114 respuestas



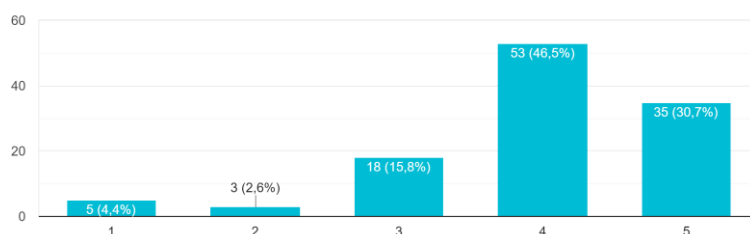
29. La cultura laboral del país dificultaría la adopción de medidas que reduzcan la jornada laboral.

114 respuestas



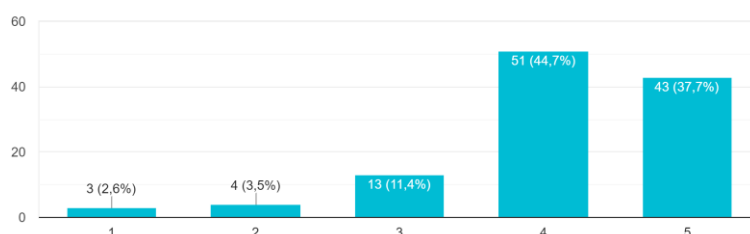
30. Medidas como ventajas fiscales ayudarían a permitir la reducción de la jornada laboral.

114 respuestas



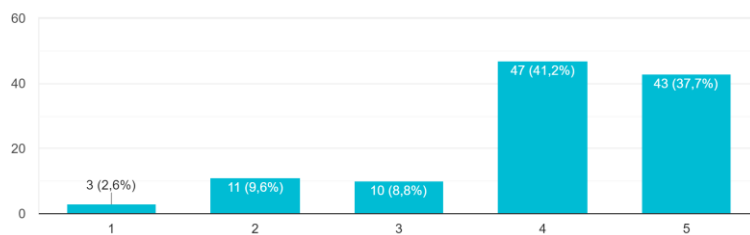
31. Medidas como subvenciones ayudarían a permitir la reducción de la jornada laboral.

114 respuestas



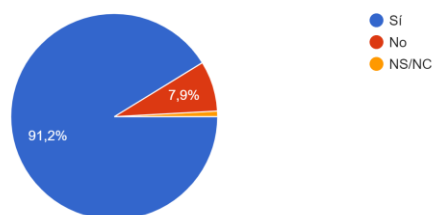
El 78.9% piensan que los turnos rotatorios o una mayor flexibilidad ayudarían a permitir una la reducción de la jornada laboral, por otro lado, 12.2% consideran que no son medidas que puedan ayudar a tal medida.

32. La adopción de turnos rotatorios o mayor flexibilidad ayudaría a permitir la reducción de la jornada laboral
114 respuestas



Como última cuestión, se ha preguntado a los encuestados si se acogerían voluntariamente a una jornada laboral de 4 días sin reducción de salario en sus trabajos, el 91.2% de las personas ha respondido favorablemente a tal medida, mientras que otro 7.9% no optaría por dicha medida.

33. Por último, indique si usted se acogería voluntariamente a una reducción de la jornada de 5 a 4 días a la semana sin reducción de salario.
114 respuestas



Análisis de los resultados

Una vez plasmados los resultados, dentro de este punto vamos a enfocarnos en el análisis e interpretación de una serie de resultados obtenidos, para ello utilizaremos los propios resultados comparándolos con ayuda de una serie de variables como son la edad, el sexo, y el cargo o nivel de responsabilidad que ocupan en sus puestos de trabajo.

De esta manera, para poder comprender mejor los resultados, dividiremos en 6 áreas el desarrollo de las conclusiones relacionadas con el cuestionario. Dentro de estas áreas se tratarán los temas de mayor importancia en relación a los objetivos e hipótesis marcados para el proyecto.

En primer lugar, cabe destacar la diversidad de puestos y sectores de trabajo que ocupan los encuestados, esto permite dotar de una mayor calidad al estudio y refleja en mayor medida las opiniones y percepciones de las actividades administrativas desarrolladas en la provincia de Castellón.

Área 1: Conocimiento de la carga de trabajo de los encuestados

La primera área está enfocada al conocimiento de la posible carga laboral que pueden sufrir los trabajadores y trabajadoras, de la misma forma, queremos saber acerca de las necesidades de conciliación que pueden tener las personas según franja de edad y sexo.

Es importante reconocer el concepto de carga laboral como un hecho que puede perjudicar tanto al trabajador como a la propia organización, como se puede apreciar en la tabla 19, las

mujeres (4.35) perciben un mayor nivel de carga laboral respecto a los hombres (3.94), en ambos casos, la sensación es de estar sometido a unos elevados niveles de carga, pero en el caso particular de las mujeres, esta sensación se ve incrementada notablemente.

De una forma más notable todavía, tal y como muestra la tabla 20, se puede apreciar los altos niveles de carga laboral que perciben en cada franja de edad, siendo menos notable en la primera fase de acceso al mercado laboral, de 16 a 25 años, pero viéndose muy pronunciado en el resto de edades y llegando a superar los 4 puntos sobre 5.

Es importante conocer dentro del mercado laboral las necesidades de conciliación que pueden existir en los individuos a la hora de poder gestionar sus obligaciones fuera del trabajo. Cabe destacar que un 57.1% de los encuestados trabajan dentro de lo que se establece como la jornada máxima semanal, entre 37 y 40 horas, pero un 23.5% realiza más de 40 horas a la semana, no es una cifra baja y, como veremos en la siguiente área, esto puede repercutir en el rendimiento y la productividad del individuo y la propia organización.

De este modo, en la tabla 21, no se muestran unas claras diferencias entre hombres y mujeres, ambos se mantienen en un punto intermedio indicando así que sus posibilidades de conciliación laboral son de carácter medio - elevado. Por el contrario, en la tabla 22 sí que percibimos una clara diferencia entre las personas de 36 a 55 años, franja de edad que suele tener un mayor número de obligaciones familiares, principalmente por el cuidado de familiares.

Área 2: ¿Cómo podría afectar la medida a la motivación, productividad, y bienestar?

Dentro de la segunda área vamos a comprender de qué forma pueden afectar la reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días sin reducción de salario a la percepción del bienestar y motivación de los trabajadores, así como a la productividad tanto de los empleados como de la propia organización.

Si bien es cierto que los resultados generales del cuestionario arrojan una percepción muy positiva de la productividad (81.5%) y el bienestar (94.1%), es necesario profundizar más con ayuda de las diferentes variables que hemos obtenido. De este modo, en la tabla 8 podemos observar unas percepciones altamente positivas de mejora de la productividad en ambos sexos, haciéndose más notable en el sexo femenino (88.4%), respecto a la masculino (72%).

A lo largo del análisis nos encontraremos en varias ocasiones con datos de este tipo, y tras cotejar los datos, en la tabla 13 se puede apreciar uno de los motivos de mayor peso, y es que del número total de participantes a la encuesta, un 38% de los hombres ostentan puestos de alta responsabilidad en sus empresas, por el contrario, sólo un 7.25% del total de mujeres encuestadas formaban parte de cargos responsables. Así pues, el conocido concepto de "Techo de Cristal", que dificulta a las mujeres a la hora de llegar a puestos de dirección, se declara presente también en el cuestionario. Estos datos podemos relacionarlos con el concepto anterior, reflejando de esta manera la problemática de las peores condiciones laborales de los trabajadores respecto a los cargos de mayor responsabilidad.

Es destacable el dato que ofrece la tabla 7, en la cual sólo el 60% de personas de entre 16 y 25 años creen que su productividad aumentaría en caso de aplicarse la medida de reducción

de jornada laboral, en su defecto, en el resto de edades, más del 80% apreciaría un considerable aumento de su productividad en caso de reducir a 4 los días de trabajo.

En cuanto al bienestar, tal y como muestran las tablas 9, 10 y 11, se puede apreciar como en prácticamente la totalidad de los resultados, más del 90% de los encuestados percibiría un aumento de su bienestar en caso de reducirse la jornada laboral.

En relación a la productividad, también hay que referirse a la productividad de la propia organización, para ello se preguntó acerca de cómo creen que afectaría a la productividad de la empresa si se aplicara dicha medida de reducción laboral, como vemos en la tabla 13, nuevamente las mujeres, con una valoración de 6.87 puntos sobre 10, adoptan una opinión más positiva respecto a los 5.51 puntos de los hombres. Con este dato se vuelve a aludir a la tabla 12 mencionada anteriormente, haciendo hincapié en una diferencia de opinión influenciada según la responsabilidad ocupada en la empresa. De todas formas, destaca un dato positivo, y es que ambos sexos valoran de forma positiva la productividad de la empresa por encima de los 5 puntos al reducirse la jornada laboral a 4 días.

Para dar otro enfoque, la tabla 14 compara los mismos resultados según puesto de trabajo, nos encontramos con que las personas con menor responsabilidad en la empresa adoptan con 6.91 puntos una postura más positiva respecto a los trabajadores con mayor cargo en sus organizaciones, los cuales, a pesar de mantener una media positiva, se ve reducida hasta llegar a los 5.28 puntos.

Sabiendo previamente cómo afecta al bienestar de los trabajadores la reducción de la jornada laboral a su bienestar, es importante conocer de qué forma esta medida puede afectar a las relaciones entre el personal de la empresa. Los resultados han sido muy positivos, coincidiendo con los resultados generales, tanto en la tabla 15 como en la 16 se puede apreciar cómo se valora muy favorablemente las relaciones entre los trabajadores adoptando dicha medida, fijando una puntuación de entre 7 y 9 puntos sobre un total de 10.

Por último dentro de esta área, hemos querido destacar los datos obtenidos de la pregunta 22 en cuanto a la percepción de la motivación de los encuestados adoptando la medida de reducción de la jornada laboral, en ambos casos, como reflejan las tablas 17 y 18, en ambos casos se puntúa de forma muy positiva llegando casi a su nivel máximo, este efecto resulta muy interesante, ya que un trabajador motivado es más productivo, hecho que beneficia directamente a la organización y a la sociedad en su conjunto.

Área 3: Valoración sobre la medida de reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días

En la tercera área se abarca el objetivo principal del proyecto, se hace necesario a estas alturas conocer los resultados sobre las opiniones que hay respecto a la reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días, de la misma forma, también es interesante conocer el porcentaje que, en caso de existir la posibilidad, quisieran acogerse voluntariamente a dicha medida.

En el primer caso encontramos una homogeneidad en las tres tablas (Tabla 1,2 y 3), la valoración de la propia medida se ha percibido muy positivamente, pudiendo existir una ligera

fluctuación según responsabilidad en el puesto, pero sin llegar a ser reseñable, de esta forma, el resultado ha oscilado entre 4.30 y 4.60 puntos sobre 5 del total, dato que refleja la buena acogida del concepto. Tal y como se muestra también en los resultados generales, en los cuales existe una valoración favorable del 91.6% de encuestados. Estos resultados reflejan una clara determinación acerca de la implementación de una medida que cada vez, como hemos estudiado en el marco teórico, resulta más factible.

En la segunda cuestión, tal y como muestran las tablas (Tabla 4, 5 y 6), se aprecia al igual que en el apartado anterior una clara predisposición a acogerse voluntariamente a la medida de reducción de jornada laboral, así pues, encontramos como referencia más baja, dentro de la tabla 6, sólo el 80.95% de los encuestados de entre 16 y 25 años se acogería voluntariamente, resulta destacable que este sea el resultado más pesimista, el resto de datos van desde el 85 hasta el 94.44%.

Ante estas cifras queda evidenciado que la gran mayoría de la población ve con buenos ojos la implementación y adopción de una medida de estas características, pero, también es necesario conocer y evaluar cómo se percibe su posible viabilidad y cómo creen que puede afectar a determinados aspectos de la empresa tanto frente a la competencia, como de la propia supervivencia de la organización y el desarrollo dentro del contexto laboral, para ello, en la siguiente área nos ocuparemos de analizar dichas cuestiones.

Área 4: Valoración de la viabilidad de la medida por parte de los encuestados

La cuarta área tiene como finalidad el análisis de la viabilidad que tanto empleados como cargos superiores pueden valorar en relación a la medida de reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días a la semana. Se profundiza acerca de conceptos ligados a la estabilidad económica de la organización, su posible posición respecto a la competencia en caso de implementar la medida, el gasto percibido que esta medida podría suponer para la empresa, la incidencia que la cultura de trabajo del país puede tener a la hora de poder adoptarla, o la opinión en cuanto a la posibilidad real de aprobar una rebaja de la carga horaria semanal.

Para un óptimo análisis, al igual que en otras tablas, hemos dividido en dos grupos a los trabajadores en función de su responsabilidad en la empresa para de esta forma conocer las diferentes opiniones que pueden existir en función del cargo ocupado dentro de la organización.

La primera cuestión analizada ha sido la relacionada con la posible posición de la empresa respecto a su competencia en caso de adoptar la medida de reducción de jornada laboral, como se puede apreciar en la tabla 23, el personal con cargo de responsabilidad en la empresa mantiene una percepción más negativa (5.04 sobre 10), en relación al resto de trabajadores (5.79 sobre 10), aún así, los dos datos se mantienen con una puntuación neutra y no existe una percepción negativa en ninguno de los dos grupos, de hecho, en el caso de los empleados sin puestos de gran responsabilidad se aprecia un alto optimismo en cuanto a los bajos efectos que esta medida podría suponer.

A la hora de analizar los resultados obtenidos de la cuestión relacionada con la estabilidad económica los datos se vuelven más claros, se aprecia, como se puede comprobar en la tabla 24, que los trabajadores sin cargos de responsabilidad en la organización valoran de forma

muy positiva la estabilidad económica de la empresa (6.51 sobre 10), en cambio, las personas con mayor nivel de responsabilidad valoran más pesimista la posible estabilidad de la organización promediando 5.05 puntos sobre 10. Estos resultados dejan claro una vez más la creciente predisposición de los trabajadores por acoplarse a una medida que permita mejorar sus niveles de bienestar y productividad. Al mismo tiempo, se aprecia una constante rigidez por parte de los órganos responsables de las empresas debido a las posibles consecuencias que esta medida pudiera traer, aún así, es de destacar que las valoraciones no son del todo negativas, situándose su mayoría en torno a los 5 puntos, manteniendo así una posición intermedia en relación al concepto a tratar.

Del mismo modo, se pregunta acerca del potencial gasto excesivo que conllevaría la adopción de la medida en cuestión, así pues, ambos grupos han valorado de forma equilibrada la propuesta, tal y como refleja la tabla 25, en primer lugar, los trabajadores sin cargos claros de responsabilidad la han valorado con 2.68 puntos sobre 5, manteniendo así una puntuación intermedia. Sí que ha resultado más evidente en el grupo de cargos de responsabilidad con 2.99 puntos, lo cual refleja nuevamente una percepción más negativa por parte de los puestos más elevados de las organizaciones respecto al resto de trabajadores.

En la pregunta 24, la cual plantea la posibilidad real de implementar la reducción de la jornada de 5 a 4 días en sus empresas, se refleja una similitud en los resultados de los dos grupos, como se puede apreciar en la tabla 26, ambos valoran por encima de la puntuación media la posibilidad real de acoger dicha medida (3.33 y 3.46 sobre 5 puntos). Por tanto, es posible que por medio de ciertas medidas que pudieran facilitar la adopción de la rebaja de carga horaria semanal se pudiera implementar en un mayor número de organizaciones, esto abre una nueva vía de análisis que trataremos en la siguiente área.

La última cuestión a tratar dentro de este sector tiene relación con la propia cultura laboral del país, se trata de un tema con bastante trascendencia que puede afectar a cualquier grupo de trabajadores sin importancia de su responsabilidad en la organización, es posible que tengamos una cultura laboral en la cual se premie a la persona que realiza un mayor número de horas, una cultura donde se valore positivamente el exceso de horas extraordinarias, porque estos hechos reflejan entrega y dedicación a tu empresa. La realidad puede ser más bien distinta ya este exceso de horas puede reflejar una baja productividad y eficiencia en el puesto de trabajo, distracciones o la realización de cualquier otra tarea extra laboral dentro del tiempo de trabajo pueden ser las causantes de ello.

Así pues, en la cuestión 29 se pregunta acerca de si se cree que la cultura laboral del país es uno de los motivos que pueden dificultar la adopción de medidas que reduzcan la jornada laboral, como se ve en la tabla 27, ambos grupos valoran positivamente esta afirmación, dejando claro que el tipo de cultura laboral existente está realmente arraigada y constituye un verdadero obstáculo para la búsqueda de un progreso laboral que permita lograr una mejora global en el mundo del trabajo.

Área 5: Valoración de medidas que permitan favorecer la reducción de la jornada laboral

Tras conocer las diferencias y similitudes en cuanto a la viabilidad de la reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días según el nivel de responsabilidad de la persona encuestada en su propia organización, cabe destacar el dato positivo en relación a la posible implementación de la medida, para ello, en esta quinta área vamos a tratar de interpretar los resultados obtenidos de las preguntas que han propuesto ciertas medidas como ventajas fiscales, subvenciones, o la dotación de turnos rotatorios.

Con todo ello queremos conocer si la dificultad principal de poder implementar esta medida reside simplemente en la cultura de trabajo y las posibles consecuencias económicas, o por el contrario, puede ser la escasez de ayudas un factor importante para promover dicha acción, la cual permita una mejora de los trabajadores y la organización.

En primer lugar, la pregunta 30 expone si las ventajas fiscales podrían servir de ayuda para tratar de lograr la reducción de la jornada laboral, como vemos en las tablas 28 y 29 los resultados arrojan una tendencia positiva, situándose prácticamente en 4 puntos sobre un total de 5, siendo los cargos de mayor responsabilidad los que mejor valoran esta medida. Estos datos establecen una clara inclinación dirigida hacia una valoración más favorable por parte de los encuestados a la hora de implementar o adaptarse a una jornada laboral de 4 días.

También la pregunta 31 relaciona nuevamente la posibilidad de acogerse a la reducción de la jornada laboral con el posible acceso a medidas como pueden ser las subvenciones de cualquier ámbito, como muestran la tabla 30 y 31, los resultados superan más si cabe el apartado anterior, promediando así valores superiores a los 4 puntos tanto en las diferentes franjas de edad como en los puestos de trabajo según responsabilidad en la empresa.

Por último, dentro de esta área también entra a valoración la pregunta 32, la cual introduce los conceptos de turnos rotatorios o mayor flexibilidad como herramienta que permita el acceso a la reducción de la carga horaria semanal de los trabajadores y trabajadoras. Los encuestados vuelven a mostrar, tal y como se aprecia en las tablas 32 y 33, unos resultados más que positivos de cara a valorar la medida como un instrumento real para el logro de la reducción de la jornada laboral.

Quedan manifiestos los resultados obtenidos en cada una de las cuestiones de esta área, los cuales van dirigidos hacia una tendencia inmejorable en la cual se puede interpretar que la valoración positiva de este tipo de medidas pueden resultar una herramienta importante para ayuden a favorecer la nueva jornada laboral de 4 días.

Área 6: Valoración de la medida para el fomento de la contratación

Como última área hemos querido analizar los resultados obtenidos en base a las cuestiones 26 y 28 del cuestionario, relacionadas con las posibilidades de contratación de las organizaciones así como de la percepción acerca del potencial aumento de la contratación en caso de adoptar dicha medida de reducción de tiempo de trabajo.

Es necesario destacar que la propia rebaja de la carga horaria implicaría un hueco de horas por cubrir, es por ello que en la pregunta 26 se pregunta acerca de la posibilidad que tendría

la empresa de contratar a más personal con el objetivo de cubrir las horas restantes. En la tabla 34 se muestra claramente la disparidad en las opiniones acerca de la capacidad de contratación de las organizaciones, por un lado encontramos al grupo de encuestados que ostentan cargos de responsabilidad, los cuáles, con una puntuación de 3.67 sobre 5 puntos, se muestran de acuerdo con la imposibilidad por parte de la empresa de hacer frente a una mayor nómina de empleados. Por otro lado el grupo de trabajadores sin elevados cargos de responsabilidad adopta una posición más escéptica en cuanto a la capacidad por parte de la propia empresa de hacer frente a una ampliación de la plantilla con el objetivo de cubrir las horas restantes.

Del mismo modo, la tabla 35 muestra los resultados obtenidos de la pregunta 28 que detalla si la implementación de la jornada laboral de 4 días fomentaría un aumento de la contratación, se aprecia una tendencia favorable de ambos grupos superando la puntuación media, coincidiendo en el hecho de que la medida, a pesar de no estar apoyada de ninguna ventaja ni beneficio hacia las empresas, puede llegar a fomentar un aumento de las políticas de empleo en el territorio.

Cabe destacar los resultados obtenidos en esta área a pesar de no contar actualmente con ningún tipo de ayuda por parte de las administraciones públicas, esta circunstancia nos permite entender el aumento que podría llegar a tener la implementación de la reducción de la jornada laboral semanal de 5 a 4 días en caso de que las organizaciones pudieran beneficiarse de ayudas por ello al mismo tiempo que los niveles de desempleo se verían reducidos con la contratación de trabajadores y trabajadoras que cubrirían las horas restantes.

V. Conclusiones

Así pues, tras la interpretación de los resultados, vamos a realizar unas conclusiones que puedan abarcar los conceptos clave relacionados con el tema principal del trabajo, ideas como la renta mínima o la robotización cobran una importancia trascendental desde la cual se puede entender en mayor medida la necesidad de adaptarse a cambios que pueden llegar a sucederse en un cierto tiempo. También trataremos más adelante tanto las limitaciones encontradas a lo largo del proyecto como las futuras líneas de investigación que pueden emerger a raíz del presente estudio.

Hay que destacar la evolución que está llevando el concepto del trabajo, la denominada cuarta revolución industrial, tal y como la denomina Schwab (2016) en su libro *“La cuarta revolución industrial”*, se abre paso en el mercado laboral estableciendo un punto en el que las máquinas pueden ejecutar sus funciones de manera autónoma en muchos sectores, esto provoca, entre muchas otras cuestiones, la necesidad de plantearse la función del factor humano dentro de las organizaciones, sobre todo en los niveles más relacionados con la producción donde la tecnología implementa con el paso de los años herramientas y/o máquinas que permiten sustituir en muchas ocasiones el trabajo humano.

De la misma forma, como se recoge en el informe realizado por el Observatorio Adei (2017), la posible potencial sustitución con maquinaria inteligente de los empleos y tareas realizados por humanos sea ya una realidad, como puede verse en multitud de trabajos que hace no muchos años eran desempeñados por trabajadores y trabajadoras y, en la actualidad, se realizan por medio de sistemas robotizados de manera automática, también es un proceso que puede servir para generar nuevos puestos de trabajo relacionados con otros modelos de negocio y emprendimiento que puedan permitir mejorar el nivel de vida de la sociedad, puestos de trabajo que se relacionen o complementen con la nueva tecnología aplicada en el mercado laboral y consigan que la sociedad se sumerja en una constante adaptación con el fin de satisfacer sus necesidades de autorrealización, seguridad y reconocimiento.

Ante esta situación, es necesario articular políticas que faciliten, además de la incorporación de las nuevas tecnologías, el correcto desarrollo y potenciación de los actuales esquemas de empleabilidad y de educación. Transformar el sistema formativo debe ser un pilar fundamental dentro del conjunto de grandes cambios que debe adoptar la política española.

Así pues, el informe del Observatorio Adei (2017), nos habla que la introducción de nuevos ciclos y cualificaciones que tengan por objetivo facilitar que los y las jóvenes que entran al mercado de trabajo cada año transiten exitosamente por un entorno empresarial y laboral, exigirá capacidades y cualificaciones muy diferentes a las actuales y debe de potenciarse de cara a los próximos años. También el refuerzo de la formación continua a lo largo de toda la vida laboral se convierte en vital para el óptimo desarrollo tanto de las personas como de las organizaciones, las cuales también deberán someterse a continuos cambios con el fin de poder competir de manera eficiente con el resto de empresas del sector.

En relación al tipo de empleo y a la evolución histórica que se ha ido reproduciendo en todas las revoluciones industriales, se pueden extraer dos patrones, extraídos del informe del Observatorio Adei (2017), los cuales siempre se repiten.

En primer lugar, en el corto plazo, la introducción de nuevas tecnologías sustituye a los trabajadores que desempeñan tareas más fácilmente reemplazables. Al mismo tiempo, complementan al empleo restante, liberando horas de trabajo y elevando la productividad de los trabajadores. A pesar de la creación de nuevas tareas y mejores empleos, en esta primera fase el balance puede ser desfavorable. Por otro lado, en el largo plazo, la demanda de nuevos empleos para producir los nuevos bienes y servicios y la reducción de los costes por la mayor eficiencia de los procesos productivos generan un mayor empleo total.

Esto explica el porqué las horas trabajadas a la semana han disminuido significativamente, de las cerca de 60 horas a la semana en 1850, a las 40 horas en la actualidad, todo esto se produce conforme la mecanización y el progreso tecnológico han impregnado los procesos productivos, lo que ha permitido avanzar en la conciliación de la vida laboral con la profesional, sin renunciar al incremento de la renta. Se estima que, de cara al 2030, los puestos fácilmente reemplazables por robots pueden alcanzar los 1,4 millones, lo que haría situar la tasa estructural española de desempleo en torno al 7%.

Es por ello que, como expone González (2005) en su libro *“La introducción de la renta básica en España”* propuestas como la renta básica, cada vez cobran mayor importancia dentro de la sociedad. Planteada como una prestación económica de contenido monetario y pagado a todos sus miembros con carácter periódico por la comunidad política de referencia, pudiendo ser esta la Unión Europea, el Estado Nacional o la propia Comunidad Autónoma.

El acceso a esta renta básica se presupone de carácter universal e incondicional, realizándose de forma individual y uniforme a cada habitante. Pudiendo existir una ligera modificación en caso de prestaciones a menores de edad. En cuanto a la incondicionalidad, no se exige ningún tipo de contraprestación ni ninguna actuación específica orientada a la consolidación de determinados comportamientos.

González (2005) también destaca que el principio de no condicionalidad tiene implicaciones importantes. Por una parte, implica que el acceso a la renta básica no está sujeto a ningún tipo de comprobación de recursos. Y es que, a diferencia de otros sistemas tradicionales de garantía de ingresos, como prestaciones o subsidios de desempleo, que requieren unas condiciones específicas de haber trabajado previamente o de escasez de recursos, en la renta básica no se exige ninguna justificación de cualquier nivel patrimonial o de ausencia de rentas. Se trata de una aportación independiente de otros recursos, los cuales se puede complementar con la propia renta básica, esto se presenta como una garantía de que los beneficiarios seguirán teniendo interés en acceder al trabajo. En el cómputo general, puede considerándose también como característica clave para evitar situaciones de pobreza o desigualdad máxima.

Esta propuesta puede parecer utópica en un primer momento, pero cada vez más, en una sociedad donde prolifera la precariedad y temporalidad laboral, donde el trabajo de calidad, entendiéndose por calidad, al trabajo que pueda satisfacer las necesidades de bienestar y económicas, es cada vez más importante debido a la escasez del mismo, no supone ninguna insensatez dar valor a una medida que lleva siendo muchos años analizada y estudiada por numerosos expertos en el campo de la economía y la política.

A modo de reflexión final, es cierto que cada organización tiene unos márgenes de beneficios determinados, algunos más ajustados que otros, pero sin duda, el cuidado de las personas y de sus condiciones laborales produce beneficios en los resultados. Es comprensible que multitud de empresas no puedan prescindir de sus servicios un día a la semana, o que no tengan la capacidad económica suficiente como para contratar al número de empleados necesario, pero por medio de la incentivación desde los órganos públicos, una flexibilización más extendida en todos los sectores, así como de un nuevo enfoque a la cultura laboral del país que permita la posibilidad de iniciar un modelo que prime las buenas prácticas en la organización frente al uso del trabajador como una simple herramienta de producción.

Así como cuando se modificó la jornada laboral a 8 horas diarias, o cuando se decretaron las vacaciones obligatorias de 30 días naturales donde se formó un gran revuelo y se pensó que la situación iba a ser insostenible, concluyó con que finalmente, no sólo no sucedió, si no que finalmente se estableció una mejora significativa de las condiciones y bienestar de las personas. Por ello, es importante destacar que estamos ante un acontecimiento novedoso que debe de implementarse para garantizar y promover el bienestar social de los trabajadores, ya que al fin y al cabo son las herramientas y motores principales de toda empresa.

De esta forma, para finalizar con el estudio del proyecto, considero importante realizar una serie de conclusiones en base a todos los resultados obtenidos para así remarcar algunos puntos importantes del mismo. Cabe destacar, en primer lugar, lo asumida y normalizada que está la carga laboral en la gran mayoría de puestos de trabajo, como se puede apreciar, en cualquiera de las tablas se percibe con un valor superior a los 4 puntos sobre un total de 5. Ante estos datos es necesario comprender el contexto actual y saber de la importancia que puede llegar a tener para las organizaciones que los trabajadores y trabajadoras puedan realizar sus labores dentro de las mejores condiciones posibles, ya que este hecho afectará tanto a los propios individuos y su forma de trabajar en términos de bienestar y productividad, como a la productividad laboral de la empresa.

Ese último concepto queda reflejado en otra área, en la cual, más del 80% de los trabajadores percibiría un aumento tanto de su productividad como de su bienestar en el caso de poder disfrutar de una reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días. Del mismo modo, queda reflejado que la productividad laboral de la empresa también se vería influenciada, es cierto que existe una diferencia de opiniones según el cargo de responsabilidad ocupado en la organización, pero aún así, los resultados arrojan una estimación positiva por encima del valor medio, este hecho llena de optimismo una medida que cada vez está más próxima a convertirse en realidad, tal y como hemos visto en todos los casos comprendidos dentro del marco teóricos aplicados en ámbitos nacionales, internacionales, y autonómicos.

Un tema fundamental a la hora de comprender este estudio era conocer la valoración que los encuestados hacían a la medida propuesta, los resultados fueron más que positivos, se aprecia en cada tabla un apoyo total a la medida de reducción de carga horaria, de este modo, queda demostrado pues que la población objeto de estudio ve favorablemente un posible acogimiento a esta alternativa.

En cuanto al conocimiento de la percepción de la viabilidad de la medida se han arrojado unos resultados muy interesantes que pueden dar pie a otros estudios en futuros proyectos o investigaciones. En líneas generales, se ha podido comprobar el alto grado de optimismo por

parte de los puestos de trabajo sin alta responsabilidad en las empresas a la hora de valorar de forma muy positiva las posibles consecuencias que pudieran llegar a ocurrir en la organización, siendo, por otro lado, mucho más negativas y pesimistas desde los encuestados que si asumen puestos de gran responsabilidad en sus organizaciones. Al mismo tiempo, cabe destacar que aún realizando valoraciones inferiores, en la mayoría de cuestiones se mantenía una puntuación realmente equilibrada que invita a pensar que la verdadera cuestión no reside en el simple rechazo a la medida, sino que puede encontrarse en la falta de medidas que puedan incentivar este tipo de alternativas.

Es por ello que en el siguiente punto nos centramos en cómo ambos grupos pueden llegar a valorar posibles medidas que incentiven la reducción de la jornada laboral. Los resultados no pudieron ser mejores. Y es que tanto los cargos de mayor responsabilidad en sus empresas como el resto de encuestados valoraron muy positivamente cada una de las propuestas que se proporcionaron en el cuestionario, así pues, medidas como ventajas fiscales, subvenciones, o posibilidad de una mayor flexibilidad laboral y turnos rotatorios estaban altamente valorados por toda la población objeto de estudio.

Esto nos muestra que la alternativa de reducción de la jornada laboral semanal de 5 a 4 días actualmente puede verse poco apoyada, entre otros factores, debido a la falta de promoción por parte de las administraciones públicas, las cuáles sí que tratan de implementar este tipo de prácticas de mejora de las condiciones laborales tal y como se expone en el marco teórico dentro del apartado autonómico.

Dentro de las limitaciones principales encontradas, una relevante ha podido ser la obtención de muestras del cuestionario, no pudiendo llegar a una representatividad óptima que refleje al conjunto de trabajadores y trabajadoras relacionadas con las actividades administrativas en la provincia de Castellón.

Del mismo modo, también hemos encontrado a lo largo del estudio limitaciones en relación al bajo porcentaje de mujeres presentes dentro del grupo de elevada responsabilidad en la empresa. El principal motivo se achaca al ya conocido “Techo de Cristal”, hecho que a día de hoy no debería de ser latente y que desde hace años tanto las administraciones públicas como multitud de organizaciones están tratando de cambiar con el objetivo de poder alcanzar unos niveles de equidad óptimos.

Así pues, es preciso mencionar que, aún habiendo comprendido y analizado la totalidad de los puntos que desde un principio se había propuesto, es cierto que la profundidad del tema deja sin tratar un gran número de temas que podrían analizarse en futuras líneas de investigación.

Más concretamente, este asunto, el cual se encuentra comprendido dentro de un itinerario relacionado con el futuro del trabajo, dispone de un gran abanico de alternativas y opciones relacionadas con la gestión de la ocupación de las personas en un futuro, previendo de esta manera un continuo cambio en las relaciones productivas así como del papel del ser humano dentro de ellas. Por ello, conceptos como la posible aplicación de una renta mínima universal o cualquier otra adaptación de la reducción de la jornada laboral pueden ser de gran interés para la sociedad y su estudio y análisis puede ayudar a facilitar y comprender ciertos aspectos

o tabús producidos principalmente por un conocimiento y cultura laboral obsoleta en los tiempos actuales.

Por último, es necesario recordar los objetivos marcados al inicio del presente estudio, relacionados principalmente con las opiniones de los encuestados acerca de la medida de la reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días. De la misma forma, también se quería recoger y analizar las propias percepciones acerca de conceptos como la flexibilidad horaria, la necesidad de conciliación, y la carga de trabajo para conocer de primera mano las necesidades dentro de los trabajadores y trabajadoras del sector de actividades administrativas.

Otro aspecto importante a considerar era, por un lado, el grado de aceptación y comprensión tanto de la propia medida de reducción de la jornada como de las medidas que pudieran facilitar su implementación, y por otro lado, la concepción que se podía tener de esta alternativa como potencial generadora de empleo, dentro de un contexto donde cada vez más el acceso a este resulta altamente complejo.

Así pues, puedo decir que estoy altamente satisfecho con los resultados del estudio, principalmente por conseguir todos los objetivos marcados al inicio del trabajo de final de grado. Del mismo modo, estoy contento dado que he podido generar una amplia información acerca de un tema de candente actualidad donde existía cierta escasez de contenidos, y también he logrado adquirir una serie de conocimientos que sin duda me ayudarán en un futuro en cualquiera de mis experiencias laborales, las cuales con gran seguridad van a verse sometidas a constantes cambios y modificaciones, situación que nos impulsará a estar en constante evolución, adaptándonos y mejorando con el objetivo de sentirnos realizados desde una perspectiva tanto profesional como personal.

VI. Referencias bibliográficas

- Adriana M. (2019). "Pros y contras de la jornada laboral de 4 días". Recuperación el 17 Mayo, 2019, de: <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/jornada-laboral-4-dias>
- Balcells, Alberto. (1965). *El sindicalismo en Barcelona (1916-1923)*, (pp. 71-99). Barcelona: Nova Terra.
- Boletín Oficial del Estado - 10 de Marzo de 1938, Núm. 505, p. 6178-6181. Recuperado de: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1938/505/A06178-06181.pdf>
- "Cada español trabaja una media de 1.695 horas cada año, pero su productividad por hora es del 31,5%" (2018, Junio 15). Recuperado de: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/cada-espanol-trabaja-media-1695-horas-ano-productividad-hora-315.html>
- Calvasina, E. J., & Boxx, W. R. (1975). Efficiency of Workerson the Four-Day Workweek. *Academy of Management Journal*, 18(3), 604-610.
- Comisión Europea (2015): "Analysis of the impact of robotic systems on employment in the European Union"
- Corominas i Julián, J. (2019). *¿Sabes por qué trabajas 8 horas? Los 44 días que cambiaron la historia de España*. Recuperación el 1 Octubre, 2019, de: https://www.elconfidencial.com/cultura/2019-10-01/jornada-ocho-horas-huelga-canadiense-centenario_1767114/
- De la Garza Toledo, E., y Neffa, J. C. (2001). *El futuro del trabajo, el trabajo del futuro*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Feder, S. (2020). *Una semana laboral de 4 días podría mejorar tu salud y productividad, según varios estudios*. Recuperado el 9, Enero, 2020 de: <https://www.businessinsider.es/podria-suponer-salud-semana-laboral-4-dias-559213>
- Giménez, E. (2016). *Segunda República: Relaciones Laborales y Género*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Giovannone, P. M. (2012). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata)*.
- Gill, F. (1999). The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory. *Journal of Socio Economics*, 26(6), 725 – 743.
- González, L. S. (2005). La introducción de la renta básica en España/Introducing basic income in Spain. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(2), 123.
- Gónzalez, S. (2019) "Suecia no ha implementado jornada laboral de seis horas". Recuperado de: <https://www.newtral.es/suecia-no-ha-implementado-jornada-laboral-de-seis-horas/20190510/>
- Hayden A. (2010). "La reducción del tiempo de trabajo y una estrategia ecológica post-crecimiento". Recuperación el 8 Diciembre, 2010, de: <https://www.ecologiapolitica.info/?p=4553>
- Izquierdo, R. (2017). "Ventajas y formas de conseguir la conciliación laboral en tu empresa" Recuperado el 22, Septiembre, 2017 de: <https://ehorus.com/es/conciliacion-laboral/>
- Jaén Díaz, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones.

- “Japón prueba la jornada semanal de 4 días y su productividad aumenta un 40%” (2019, Noviembre 18). Recuperado de: <https://culturainquieta.com/es/lifestyle/item/16165-japon-prueba-la-jornada-semanal-de-4-dias-y-su-productividad-aumenta-un-40.htm>
- “Las reformas laborales desde la Transición hasta nuestros días” (2012, Febrero 9). Recuperado de: <http://blogs.lavanguardia.com/hemeroteca/reformas-laborales-hemeroteca-la-vanguardia>
- Ley de 16 de Octubre de 1942 por la que se establecen las normas para regular la elaboración de reglamentaciones de trabajo. Recuperado de: <http://bauldelaesleyes.blogspot.com/2014/04/ley-de-16-de-octubre-de-1942-por-la-que.html>
- Más, J. L. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36.
- Mariño, D. (2018) “Esta empresa probó una jornada de lunes a jueves y ahora la aplica para siempre”. Recuperado de: <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/empresa-perpetual-guardian-probo-jornada-lunes-jueves-ahora-la-aplica-siempre/6419949/>
- Martín, J (2017). “La ley de Parkinson” Recuperado el 12, Mayo, 2017 de: <https://www.cerem.es/blog/la-ley-de-parkinson>
- MC Mutual, (2008). *Manual para la prevención de riesgos laborales en las oficinas y despachos*. (p. 8). Recuperado en Octubre, 2017 de: https://www.fauca.org/wp-content/uploads/2017/10/manual_prl-oficinas-y-despachos-MC-Mutual.pdf
- Meaker, Gerald H. (1978). *La izquierda revolucionaria en España. 1914-1923*, (pp. 221-233).
- Mohorte. (2018) “Alemania acaba de introducir la semana laboral de 28 horas: menos trabajo, más tiempo familiar”. Recuperado de: <https://magnet.xataka.com/en-diez-minutos/trabajar-28-horas-a-la-semana-y-un-aumento-salarial-el-increible-logro-de-los-sindicatos-en-alemania>
- Navas, R. (2013) “Los derechos laborales en la Transición” Recuperado en: <https://info.nodo50.org/Los-derechos-laborales-en-la.html>
- “Normativa Laboral Republicana (1931-1936)” Documento de Archivo de la Universitat de Barcelona recuperado de: <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/introduccion/trabajo/trabf10.htm>
- Observatorio Adei (2017). El trabajo del futuro. <http://observatoriodei.es/publicaciones/NotaTecnica-El-trabajo-del-futuro.pdf>
- Observatorio de las Ocupaciones (2019). *Informe del Mercado de Trabajo de Castellón*. (pp. 23-29) Informe SEPE.
- Ortega, E. (2020) “La primera empresa española en implantar la jornada laboral de 4 días”. Recuperado de: <https://www.businessinsider.es/primera-empresa-espanola-implantar-jornada-laboral-4-dias-560289>
- Parrondo, N. (2018) “Nueva Zelanda estudia la semana de 4 días y Alemania, la de 28 horas laborales. ¿Y España?”. Recuperado de: <https://www.revistagq.com/noticias/articulos/semana-laboral-4-dias-fines-semana-3-dias/28073>

- Pascual, J.A. (2020) “Esta es la primera empresa española que ha implantado la jornada laboral de 4 días” Recuperado de: <https://computerhoy.com/noticias/industria/empresa-espanola-jornada-laboral-4-dias-568645>
- Pérez, H. (2020) “Jornada de seis horas y cuatro días a la semana ¿Es posible?”. Recuperado de: <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2020/01/jornada-de-seis-horas-y-cuatro-dias-a-la-semana-es-posible/>
- Perper, R. (2019) “Microsoft ha probado la semana laboral de 4 días y su productividad se ha disparado un 40%”. Recuperado de: <https://www.businessinsider.es/microsoft-ha-probado-semana-laboral-cuatro-dias-522599>
- “Ranking países europeos con mayor y menor productividad”, (2018, Septiembre 4) Recuperado de: <https://blog.bankinter.com/economia/-/noticia/2018/9/4/ranking-paises-europa-mayor-productividad>
- Ricci, G. (2002) “El tiempo de trabajo en España entre tradición y actualidad” Recuperado en: http://aei.pitt.edu/613/1/n4_ricci.pdf
- Ricou, J. (2019) “Microsoft ensaya con éxito en Japón el fin de semana de tres días”. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/vida/20191111/471506299491/japon-microsoft-horarios-jornada.html>
- Ruíz, A. G. (2003). *Manual para la prevención de riesgos laborales en las oficinas*. FC Editorial.
- Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Debate.
- Savage, M. (2017) “¿Qué pasó en Suecia con el experimento de reducir a 6 horas la jornada laboral?”. Recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-38907571>
- Stronge, W., & Lewis, K., & Lawrence, M., & Julian Siravo, J. (2020). “El Futuro del Trabajo y las Políticas de Empleo en la Comunidad Valenciana. Bases e Ideas para una Estrategia de Transición”, pp. 17-29. <http://www.labora.gva.es/documents/166000883/166282936/El+futuro+del+trabajo+y+las+pol%C3%ADticas+de+empleo+en+la+Comunidad+Valenciana.pdf/86094cb3-838e-492e-bf3e-612c76a27c91>
- Terrasa, R. (2019). “La semana laboral de cuatro días: por qué podríamos rendir más trabajando menos” <https://www.elmundo.es/papel/futuro/2019/02/07/5c5ad9b2fc6c837e6f8b45e5.htm>
- VAN PARIJS, Philippe 1997 *Real Freedom for All. What (if Anything) Can Justify Capitalism?* Oxford: Oxford University Press. 2000a «Basic Income: A simple and powerful idea for the 21st Century», BIEN 8th International Congress, Berlin 2000, Background paper. 2000b «A Basic Income for All», Boston: Boston Review October/November 2000
- Varela, A. F. (2019). “Qué debes saber de la semana laboral de 4 días: dónde se aplica, qué ventajas tiene y qué posibilidades tienes de disfrutarla”. Recuperación el 22 Noviembre, 2019, de: <https://www.businessinsider.es/todo-debes-saber-semana-laboral-4-dias-527991>
- Viaña, D (2019). “Más de 600.000 funcionarios autonómicos gozan ya de una jornada de 35 horas semanales”. Recuperado de: <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2019/05/21/5ce3f43621efa07a308b45b1.html>

- Virtanen, M., Singh-Manoux, A., Ferrie, J. E., Gimeno, D., Marmot, M. G., Elovainio, M., ... & Kivimäki, M. (2009). Long working hours and cognitive function: the Whitehall II Study. *American Journal of Epidemiology*, 169(5), 596-605.
- World Economic Forum (2016): "The future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution"
- Yanez, Abdeel. (2019) "*Japón y Suecia imponen moda: Jornada laboral de 4 días*". Recuperado de: <https://viajeropeligro.com/2019/08/29/jornada-laboral-de-4-dias/>

VII. Anexo I

CUESTIONARIO A PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO (OFICINAS)

El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre su opinión acerca de la reducción de la jornada laboral de 5 días laborables a 4 días durante la semana de trabajo ordinaria de lunes a viernes.
(A excepción de la situación en que nos encontramos en estos momentos de confinamiento con motivo del COVID-19).

La información que usted proporcione será usada para un trabajo de final de grado en relaciones laborales y recursos humanos. Es anónima y será tratada con estricta confidencialidad.

La duración aproximada del cuestionario es de 5 minutos.

Participar en esta encuesta no implica compromiso alguno y es totalmente voluntario. Puede abandonar la encuesta en el momento en el que estime oportuno.

Si tiene alguna duda acerca del estudio o cuestionario puede contactar a través del siguiente e-mail: al363154@uji.es

* Obligatòria

1. Sexo *

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre

2. Edad *

- ☐ 16 - 25
- ☐ 26 - 35
- ☐ 36 - 45
- ☐ 45 - 55
- ☐ + 56

3. Indique su puesto en la empresa *

- ☐ Auxiliar Administrativo/a
- ☐ Comercial
- ☐ Contable
- ☐ Administrativo/a
- ☐ Jefe/a de Oficina
- ☐ Director/a de Oficina
- ☐ Cargo Directivo
- ☐ Empresario/a
- ☐ Otros: _____

4. Indique el Sector donde desarrolla el trabajo su empresa. *

- ☐ Asesoría
- ☐ Gestoría
- ☐ Consultoría
- ☐ Departamento de Administración Sector Industria
- ☐ Departamento de Administración Sector Automóvil
- ☐ Departamento de Administración Sector Hostelería
- ☐ Departamento de Administración Sector Educación
- ☐ Información/Comunicación
- ☐ Actividades Financieras/Seguros
- ☐ Actividades Inmobiliarias
- ☐ Actividades Profesionales Técnicas/Científicas
- ☐ Administraciones Públicas/Seguridad Social
- ☐ No trabajo en ningún sector relacionado con el trabajo de oficina
- ☐ Otros: _____

5. Indique la ubicación de su Centro de Trabajo *

- ☐ Castellón de la Plana (Ciudad)
 - ☐ Pueblo dentro de la Provincia de Castellón
 - ☐ Comunidad Valenciana
 - ☐ Otras Provincias
-

6. Indique su nivel de estudios *

- ☐ Educación Primaria
 - ☐ Educación Secundaria
 - ☐ Cursos especializados de formación no reglada
 - ☐ Bachillerato
 - ☐ Grado Medio Formativo
 - ☐ Grado Superior Formativo
 - ☐ Grado Universitario
 - ☐ Posgrado/Máster Universitario
 - ☐ Doctorado
 - ☐ Altres: _____
-

7. Indique el número de horas que realiza dentro de la jornada laboral semanal. *

Se queda pendiente

- ☐ Menos de 20 horas
- ☐ Entre 21 y 30 horas
- ☐ Entre 31 y 36 horas
- ☐ Entre 37 y 40 horas
- ☐ Más de 40 horas

8. Indique el tipo de jornada laboral que realiza. *

- ☐ Completa
- ☐ A tiempo parcial
- ☐ A tiempo parcial por horas
- ☐ Altres: _____

9. Indique el tipo de horario que realiza. *

- ☐ Partida
- ☐ Continua
- ☐ Turnos Rotatorios
- ☐ Altres: _____

10. Indique cómo valora su nivel de productividad durante la jornada de trabajo. *

	1	2	3	4	5	
Muy baja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy alta

11. Indique cómo valora la carga laboral durante la jornada de trabajo. *

	1	2	3	4	5	
Muy baja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy alta

12. Indique cómo valora las posibilidades de conciliación en su trabajo. *

	1	2	3	4	5	
Muy baja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy alta

13. Indique cómo valora la flexibilidad horaria en su trabajo. *

	1	2	3	4	5	
Muy baja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy alta

14. ¿Cree que aumentaría su productividad en caso de disponer de mayor flexibilidad horaria? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ NS/NC

15. ¿Cree que aumentaría su bienestar en caso de disponer de mayor flexibilidad horaria? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ NS/NC

16. Indique cómo valoraría la reducción de su jornada laboral de 5 a 4 días a la semana sin reducción de salario *

	1	2	3	4	5	
Muy negativamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy positivamente

17. ¿Cree que su productividad aumentaría en caso de una reducción de jornada de 5 a 4 días a la semana sin reducción de salario? *

- ☐ Sí
- ☐ No

18. ¿Cree que su bienestar aumentaría en caso de una reducción de jornada de 5 a 4 días a la semana sin reducción de salario? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ NS/NC

19. ¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la productividad de la empresa? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Muy negativamente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy positivamente

20. ¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a las relaciones entre los trabajadores de la empresa? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Muy negativamente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy positivamente

21. ¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la posición en el mercado laboral de la empresa respecto a su competencia? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Muy negativamente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy positivamente

22. ¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la motivación de los trabajadores de la empresa? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Muy negativamente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy positivamente

23. ¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la estabilidad económica de la empresa? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Muy negativamente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy positivamente

24. La reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días semanales se podría implementar en su empresa. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo

25. La reducción de la jornada laboral supondría un gasto excesivo para su empresa. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo

26. Su empresa no podría permitirse contratar más trabajadores para cubrir las horas restantes. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo

27. Su empresa no podría permitirse reducir su actividad laboral a 4 días debido a las necesidades de atención al cliente. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo

28. La implementación de la jornada de 4 días fomentaría un aumento de la contratación. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo

29. La cultura laboral del país dificultaría la adopción de medidas que reduzcan la jornada laboral. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo

30. Medidas como ventajas fiscales ayudarían a permitir la reducción de la jornada laboral. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo

31. Medidas como subvenciones ayudarían a permitir la reducción de la jornada laboral. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo

32. La adopción de turnos rotatorios o mayor flexibilidad ayudaría a permitir la reducción de la jornada laboral. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo

33. Por último, indique si usted se acogería voluntariamente a una reducción de la jornada de 5 a 4 días a la semana sin reducción de salario. *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ NS/NC

VIII. Anexo II

Tabla 1, 2 y 3: Pregunta 16 del Cuestionario	57
Tabla 4, 5 y 6: Pregunta 33 del Cuestionario	57
Tabla 7 y 8: Pregunta 17 del Cuestionario	58
Tabla 9, 10 y 11: Pregunta 18 del Cuestionario	58
Tabla 12 y 13: Pregunta 19 del Cuestionario+ % de Sexo - Altos Cargos	59
Tabla 14: Pregunta 19 del Cuestionario	59
Tabla 15 y 16: Pregunta 20 del Cuestionario	60
Tabla 17 y 18: Pregunta 22 del Cuestionario	60
Tabla 19 y 20: Pregunta 11 del Cuestionario	61
Tabla 21 y 22: Pregunta 12 del Cuestionario	61
Tabla 23: Pregunta 21 del Cuestionario	62
Tabla 24: Pregunta 23 del Cuestionario	62
Tabla 25: Pregunta 25 del Cuestionario	63
Tabla 26: Pregunta 24 del Cuestionario	64
Tabla 27: Pregunta 29 del Cuestionario	65
Tabla 28 y 29: Pregunta 30 del Cuestionario	66
Tabla 30 y 31: Pregunta 31 del Cuestionario	67
Tabla 32 y 33: Pregunta 32 del Cuestionario	68
Tabla 34: Pregunta 26 del Cuestionario	69
Tabla 35: Pregunta 28 del Cuestionario	70
Tabla 36: Tabla Productividad en Europa 2016	71
Tabla 37: Cálculo Error de Estudio	72

Pregunta 16.	Puntuaciones Asignadas					
Etiquetas de fila	1	2	3	4	5	Total general
Administrativo/a			3	4	5	4,8
Almacén					5	5
Auxiliar Administrativo/a		2	3	4	5	4,62
Comercial			3		5	4,5
Consultora				4		4
Contable			3	4	5	4,3
Diseñadora					5	5
Empleado genérico					5	5
Empresa de limpieza			3			3
Fisioterapeuta				4		4
Funcionario			3			3
Ingeniero					5	5
Oficial Notaría					5	5
Profesora secundaria					5	5
Programador					5	5
Redacción de Periódico				4		4
Técnico					5	5
Trabajadora educativa					5	5
Total general						4,51
Cargo Directivo					5	5,00
Director/a de Oficina		2			5	3,50
Jefe/a de Oficina				4	5	4,54
Empresario/a	1			4	5	4,17
Total general						4,30

Pregunta 33.	Opciones asignadas			
Etiquetas de fila	No	NS/NC	Sí	Total general
Administrativo/a	1	1	38	40
Almacén				
Auxiliar Administrativo/a	2		23	25
Comercial			4	4
Consultora			1	1
Contable	2		8	10
Diseñadora			1	1
Empleado genérico			1	1
Empresa de limpieza			1	1
Fisioterapeuta				
Funcionario	1			1
Ingeniero			1	1
Oficial Notaría			1	1
Profesora secundaria			2	2
Programador			1	1
Redacción de Periódico			1	1
Técnico			1	1
Trabajadora educativa			1	1
Total general	6	1	85	92
%	6,52	1,09	92,39	
Empresario/a	1		5	6
Director/a de Oficina	2			2
Cargo Directivo			1	1
Jefe/a de Oficina			13	13
Total general	3	0	19	22
%	13,64	0,00	86,36	

Tabla 4

Tablas 1, 2 y 3.

Pregunta 16	Puntuaciones Asignadas					
Etiquetas de fila	1	2	3	4	5	Total general
Hombre	1	2	3	4	5	4,5
Mujer		2	3	4	5	4,67
Total general	1	2	3	4	5	4,60

Pregunta 16	Puntuaciones Asignadas					
Etiquetas de fila	1	2	3	4	5	Total general
+ 56		2	3	4	5	4,6
16 - 25		2	3	4	5	4,43
26 - 35			3	4	5	4,57
36 - 45			3	4	5	4,89
45 - 55	1			4	5	4,42
Total general	1	2	3	4	5	4,60

Tabla 5

Pregunta 33	Opciones asignadas			
Etiquetas de fila	No	NS/NC	Sí	Total general
Hombre	6	1	40	47
%	12,77	2,13	85	
Mujer	3		64	67
%	4,48	0	96	
Total general	9	1	104	114

Pregunta 33.	Opciones asignadas			
Etiquetas de fila	No	NS/NC	Sí	Total general
+ 56	2		17	19
%	10,53	0	89,5	
16 - 25	3	1	17	21
%	14,29	4,76	80,95	
26 - 35	2		28	30
%	6,67	0,00	93,33	
36 - 45	1		25	26
%	3,85	0,00	96,15	
45 - 55	1		17	18
%			94,44	
Total general	9	1	104	114

Tabla 6

Pregunta 17.	Opciones asignadas			
Edades	No	NS/NC	Sí	Total general
+ 56	2	2	16	20
%	10	10	80	
16 - 25	4	5	14	23
%	17,39	21,74	60,87	
26 - 35	3		27	30
%	10,00	0,00	90,00	
36 - 45	1	2	24	27
%	3,70	7,41	88,89	
45 - 55	1	2	16	19
%			84,21	
Total general	11	11	97	119

Tabla 7

Pregunta 18	Opciones asignadas			
Etiquetas de fila	No	NS/NC	Sí	Total general
Administrativo/a	2		38	40
Almacén			1	1
Auxiliar Administrativo/a	2		24	26
Comercial			4	4
Consultora			1	1
Contable			10	10
Diseñadora			1	1
Empleado genérico			1	1
Empresa de limpieza	1			1
Fisioterapeuta			1	1
Funcionario			1	1
Ingeniero			1	1
Oficial Notaría			1	1
Profesora secundaria			2	2
Programador			1	1
Redacción de Periódico			1	1
Técnico			1	1
Trabajadora educativa			1	1
Total general	5	0	90	95
%	5,26	0,00	94,74	
Cargo Directivo		1	2	3
Director/a de Oficina	1		1	2
Empresario/a			6	6
Jefe/a de Oficina			13	13
Total general	1	1	22	24
%	4,17	4,17	91,67	

Tabla 10

Tabla 8

Pregunta 17	Opciones Asignadas			
Sexo	No	NS/NC	Sí	Total general
Hombre	7	7	36	50
%	14	14	72	
Mujer	4	4	61	69
%	5,80	5,80	88,4	
Total general	11	11	97	119

Tabla 9

Pregunta 18.	Opciones Asignadas			
Sexo	No	NS/NC	Sí	Total general
Hombre	3	1	46	50
%	6	2	92	
Mujer	3		66	69
%	4,35	0	95,65	
Total general	6	1	112	119

Tabla 11

Pregunta 18	Opciones asignadas			
Edad	No	NS/NC	Sí	Total general
+ 56	2	1	17	20
%	10	5	85	
16 - 25	2		21	23
%	8,70	0	91,30	
26 - 35	1		29	30
%	3,33	0,00	96,67	
36 - 45	1		26	27
%	3,70	0,00	96,30	
45 - 55			19	19
%			100,00	
Total general	6	1	112	119

Pregunta 19	Opciones asignadas										Total general	
Sexo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10
Hombre	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	5,51
Mujer	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	6,87
Total general	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	6,31

Tabla 12

Tabla 13

% Sexo / Altos Cargos	Director/a de Oficina	Cargo Directivo	Empresario/a	Jefe/a de Oficina	Total general
Hombre	2	2	5	10	50
%					38
Mujer		1	1	3	69
%					7,25
Total general	2	3	6	13	119

Tabla 14

Pregunta 19	Opciones asignadas											
Puestos de Trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total general
Administrativo/a	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	6,48
Almacén												
Auxiliar Administrativo/a	0	1		3	4	5	6		8	9	10	6,64
Comercial			2		4	5	6					4,25
Consultora							6					6
Contable				3		5	6		8	9		6,2
Diseñadora						5						5
Empleado genérico											10	10
Empresa de limpieza						5						5
Fisioterapeuta												
Funcionario	0											0
Ingeniero										9		9
Oficial Notaría											10	10
Profesora secundaria											10	10
Programador								7				7
Redacción de Periódico										9		9
Técnico										9		9
Trabajadora educativa								7				7
Total general												6,91
Cargo Directivo									8			8
Director/a de Oficina			2				6					4
Empresario/a	0	1	2								10	2,33
Jefe/a de Oficina			2			5	6	7	8	9		6,77
Total general												5,28

Tabla 15

Pregunta 20	Opciones asignadas									
Sexo	0	2	4	5	6	7	8	9	10	Total general
Hombre			4	5	6	7	8	9	10	8,36
Mujer	0	2	4	5		7	8	9	10	8,03
Total general	0	2	4	5	6	7	8	9	10	8.17

Tabla 16

Pregunta 20	Opciones asignadas									
Etiquetas de fila	0	2	4	5	6	7	8	9	10	Total general
+ 56	0	2	4			7	8	9	10	7,26
16 - 25			4	5	6	7	8	9	10	7,81
26 - 35				5		7	8	9	10	8,33
36 - 45		2				7	8	9	10	8,73
45 - 55						7	8	9	10	8,44
Total general	0	2	4	5	6	7	8	9	10	8,17

Tabla 17

Pregunta 22	Opciones asignadas										Total general
Edad	0	1	3	4	5	6	7	8	9	10	
+ 56	0		3		5	6		8	9	10	7,58
16 - 25				4			7	8	9	10	8,57
26 - 35							7	8	9	10	8,87
36 - 45		1						8	9	10	8,92
45 - 55							7	8	9	10	8,56
Total general	0	1	3	4	5	6	7	8	9	10	8,56

Tabla 18

Pregunta 22	Etiquetas de columna										Total general
Sexo	0	1	3	4	5	6	7	8	9	10	
Hombre				4		6	7	8	9	10	8,60
Mujer	0	1	3	4	5		7	8	9	10	8,54
Total general	0	1	3	4	5	6	7	8	9	10	8,56

Tabla 19

Pregunta 11	Opciones asignadas				
Etiquetas de fila	2	3	4	5	Total general
Hombre	2	3	4	5	3,94
Mujer	2	3	4	5	4,35
Total general	2	3	4	5	4,18

Tabla 20

Pregunta 11	Puntuaciones asignadas				
Edad	2	3	4	5	Total general
+ 56	2	3	4	5	4,15
16 - 25	2	3	4	5	3,70
26 - 35		3	4	5	4,40
36 - 45	2	3	4	5	4,26
45 - 55		3	4	5	4,32
Total general	2	3	4	5	4,18

Tabla 21

Pregunta 12	Puntuaciones asignadas					
Sexo	1	2	3	4	5	Total general
Hombre	1	2	3	4	5	3,14
Mujer	1	2	3	4	5	2,96
Total general	1	2	3	4	5	3,03

Tabla 22

Pregunta 12	Puntuaciones asignadas					
Edad	1	2	3	4	5	Total general
+ 56	1	2	3	4	5	3,25
16 - 25		2	3	4	5	3,26
26 - 35	1	2	3	4	5	3,23
36 - 45	1	2	3	4		2,56
45 - 55	1	2	3	4	5	2,89
Total general	1	2	3	4	5	3,03

Tabla 23

Pregunta 21	Puntuaciones											
Etiquetas de fila	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total general
Administrativo/a	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	5,18
Almacén												
Auxiliar Administrativo/a		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	5,44
Comercial		1			4	5						2,75
Consultora						5						5
Contable			2	3		5		7			10	4,3
Diseñadora					4							4
Empleado genérico											10	10
Empresa de limpieza						5						5
Fisioterapeuta												
Funcionario	0											0
Ingeniero											10	10
Oficial Notaría											10	10
Profesora secundaria											10	10
Programador								7				7
Redacción de Periódico		1										1
Técnico									8			8
Trabajadora educativa						5						5
Total general												5,79
Empresario/a	0		2						8		10	3,33
Jefe/a de Oficina		1	2						8	9		5,31
Cargo Directivo										9		9
Director/a de Oficina	0					5						2,5
Total general												5,04

Tabla 24

Pregunta 23	Puntuaciones												Total general
Etiquetas de fila	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Administrativo/a	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	5,43	
Almacén													
Auxiliar Administrativo/a	0			3	4	5	6	7	8	9	10	6,44	
Comercial					4	5				9		5,75	
Consultora						5						5	
Contable		1	2	3				7			10	4,6	
Diseñadora						5						5	
Empleado genérico											10	10	
Empresa de limpieza					4							4	
Fisioterapeuta													
Funcionario	0											0	
Ingeniero										9		9	
Oficial Notaría											10	10	
Profesora secundaria										9		9	
Programador									8			8	
Redacción de Periódico									8			8	
Técnico								7				7	
Trabajadora educativa								7				7	
Total general												6,51	
Jefe/a de Oficina		1	2	3			6	7	8	9		6,69	
Cargo Directivo										9		9	
Director/a de Oficina	0					5						2,5	
Empresario/a	0	1									10	2	
Total general												5,05	

Tabla 25

Pregunta 25	Puntuaciones					
Puestos de Trabajo	1	2	3	4	5	Total general
Administrativo/a	1	2	3	4	5	2,78
Almacén						
Auxiliar Administrativo/a	1	2	3	4	5	2,44
Comercial		2	3	4		3
Consultora		2				2
Contable		2		4		3,6
Diseñadora			3			3
Empleado genérico	1					1
Empresa de limpieza				4		4
Fisioterapeuta						
Funcionario					5	5
Ingeniero	1					1
Oficial Notaría	1					1
Profesora secundaria	1					1
Programador			3			3
Redacción de Periódico				4		4
Técnico				4		4
Trabajadora educativa		2				2
Total general						2,68
Empresario/a			3	4	5	3,67
Director/a de Oficina			3		5	4
Jefe/a de Oficina	1	2	3	4	5	2,31
Cargo Directivo		2				2
Total general						2,99

Tabla 26

Pregunta 24	Puntuaciones					Total general
Etiquetas de fila	1	2	3	4	5	
Administrativo/a	1	2	3	4	5	3,88
Almacén						
Auxiliar Administrativo/a	1	2	3	4	5	3,48
Comercial		2	3	4		3,25
Consultora				4		4
Contable	1	2	3	4	5	2,8
Diseñadora				4		4
Empleado genérico					5	5
Empresa de limpieza	1					1
Fisioterapeuta						
Funcionario	1					1
Ingeniero					5	5
Oficial Notaría					5	5
Profesora secundaria					5	5
Programador					5	5
Redacción de Periódico		2				2
Técnico	1					1
Trabajadora educativa				4		4
Total general						3,46
Cargo Directivo					5	5
Jefe/a de Oficina		2	3	4	5	4,15
Empresario/a	1	2	3			1,67
Director/a de Oficina	1			4		2,5
Total general						3,33

Tabla 27

Pregunta 29	Puntuaciones					
Puesto de trabajo	1	2	3	4	5	Total general
Administrativo/a	1	2	3	4	5	4
Almacén						
Auxiliar Administrativo/a	1	2	3	4	5	4,08
Comercial			3	4	5	4
Consultora					5	5
Contable			3	4	5	4,4
Diseñadora				4		4
Empleado genérico		2				2
Empresa de limpieza	1					1
Fisioterapeuta						
Funcionario					5	5
Ingeniero					5	5
Oficial Notaría			3			3
Profesora secundaria			3			3
Programador					5	5
Redacción de Periódico				4		4
Técnico			3			3
Trabajadora educativa		2				2
Total general						3,66
Empresario/a				4	5	4,33
Jefe/a de Oficina			3	4	5	4,08
Cargo Directivo					5	5
Director/a de Oficina					5	5
Total general						4,60

Tabla 28

Pregunta 30	Puntuaciones asignadas					
Puesto de Trabajo	1	2	3	4	5	Total general
Administrativo/a		2	3	4	5	4,15
Almacén						
Auxiliar Administrativo/a	1		3	4	5	3,96
Comercial				4	5	4,25
Consultora					5	5
Contable	1		3	4	5	3,3
Diseñadora					5	5
Empleado genérico					5	5
Empresa de limpieza		2				2
Fisioterapeuta						
Funcionario					5	5
Ingeniero					5	5
Oficial Notaría	1					1
Profesora secundaria			3			3
Programador			3			3
Redacción de Periódico				4		4
Técnico					5	5
Trabajadora educativa				4		4
Total general						3,92
Cargo Directivo					5	5
Director/a de Oficina		2		4		3
Empresario/a			3	4	5	4
Jefe/a de Oficina			3	4	5	4
Total general						4

Tabla 29

Pregunta 30	Puntuaciones asignadas					
Sexo	1	2	3	4	5	Total general
Hombre	1	2	3	4	5	3,98
Mujer	1	2	3	4	5	3,96
Total general	1	2	3	4	5	3,96

Tabla 30

Pregunta 31	Puntuaciones asignadas					
Puesto de Trabajo	1	2	3	4	5	Total general
Administrativo/a		2	3	4	5	4,23
Almacén						
Auxiliar Administrativo/a	1			4	5	4,16
Comercial			3	4	5	4
Consultora					5	5
Contable	1		3	4	5	3,8
Diseñadora					5	5
Empleado genérico					5	5
Empresa de limpieza				4		4
Fisioterapeuta						
Funcionario					5	5
Ingeniero					5	5
Oficial Notaría		2				2
Profesora secundaria		2				2
Programador			3			3
Redacción de Periódico					5	5
Técnico					5	5
Trabajadora educativa			3			3
Total general						4,07
Jefe/a de Oficina			3	4	5	4
Director/a de Oficina				4	5	4,5
Cargo Directivo					5	5
Empresario/a			3	4	5	4,17
Total general						4,42

Tabla 31

Pregunta 31	Puntuaciones Asignadas					
Edad	1	2	3	4	5	Total general
+ 56		2	3	4	5	4,21
16 - 25	1		3	4	5	4,05
26 - 35			3	4	5	4,20
36 - 45	1	2	3	4	5	3,96
45 - 55			3	4	5	4,17
Total general	1	2	3	4	5	4,11

Tabla 32

Pregunta 32	Puntuaciones asignadas					
Etiquetas de fila	1	2	3	4	5	Total general
Administrativo/a	1	2	3	4	5	4,08
Almacén						
Auxiliar Administrativo/a	1	2	3	4	5	4,16
Comercial			3	4		3,75
Consultora				4		4
Contable		2	3	4	5	3,7
Diseñadora					5	5
Empleado genérico					5	5
Empresa de limpieza			3			3
Fisioterapeuta						
Funcionario			3			3
Ingeniero					5	5
Oficial Notaría			3			3
Profesora secundaria				4		4
Programador		2				2
Redacción de Periódico				4		4
Técnico					5	5
Trabajadora educativa				4		4
Total general						3,92
Jefe/a de Oficina				4	5	4,38
Empresario/a	1	2	3	4	5	2,83
Cargo Directivo					5	5
Director/a de Oficina				4	5	4,5
Total general						4,18

Tabla 33

Pregunta 32	Puntuaciones asignadas					
Sexo	1	2	3	4	5	Total general
Hombre	1	2	3	4	5	3,98
Mujer	1	2	3	4	5	4,04
Total general	1	2	3	4	5	4,02

Tabla 34

Pregunta 26	Puntuaciones					
Etiquetas de fila	1	2	3	4	5	Total general
Administrativo/a	1	2	3	4	5	2,6
Almacén						
Auxiliar Administrativo/a	1	2	3	4	5	2,8
Comercial		2	3	4		2,75
Consultora		2				2
Contable	1	2	3	4		3
Diseñadora			3			3
Empleado genérico	1					1
Empresa de limpieza				4		4
Fisioterapeuta						
Funcionario					5	5
Ingeniero	1					1
Oficial Notaría	1					1
Profesora secundaria			3			3
Programador			3			3
Redacción de Periódico				4		4
Técnico					5	5
Trabajadora educativa			3			3
Total general						2,88
Jefe/a de Oficina	1	2	3	4		2,69
Empresario/a				4	5	4,5
Cargo Directivo				4		4
Director/a de Oficina			3	4		3,5
Total general						3,67

Tabla 35

Pregunta 28	Puntuaciones					
Puestos de trabajo	1	2	3	4	5	Total general
Administrativo/a	1	2	3	4	5	3,675
Almacén						
Auxiliar Administrativo/a	1	2	3	4	5	3,44
Comercial		2		4		3,5
Consultora			3			3
Contable		2		4	5	4,2
Diseñadora					5	5
Empleado genérico					5	5
Empresa de limpieza					5	5
Fisioterapeuta						
Funcionario					5	5
Ingeniero			3			3
Oficial Notaría					5	5
Profesora secundaria		2				2
Programador			3			3
Redacción de Periódico				4		4
Técnico	1					1
Trabajadora educativa			3			3
Total general						3,68
Empresario		2	3	4	5	3,92
Jefe de Oficina	1	2		4		2,5
Director de Oficina		2			5	3,5
Cargo Directivo				4		4
Total general						3,48

Tabla 36

Labour productivity, 2016

(EU-28 = 100, index based on gross value added per hour worked in EUR in relation to the EU-28 average, by NUTS 2 regions)

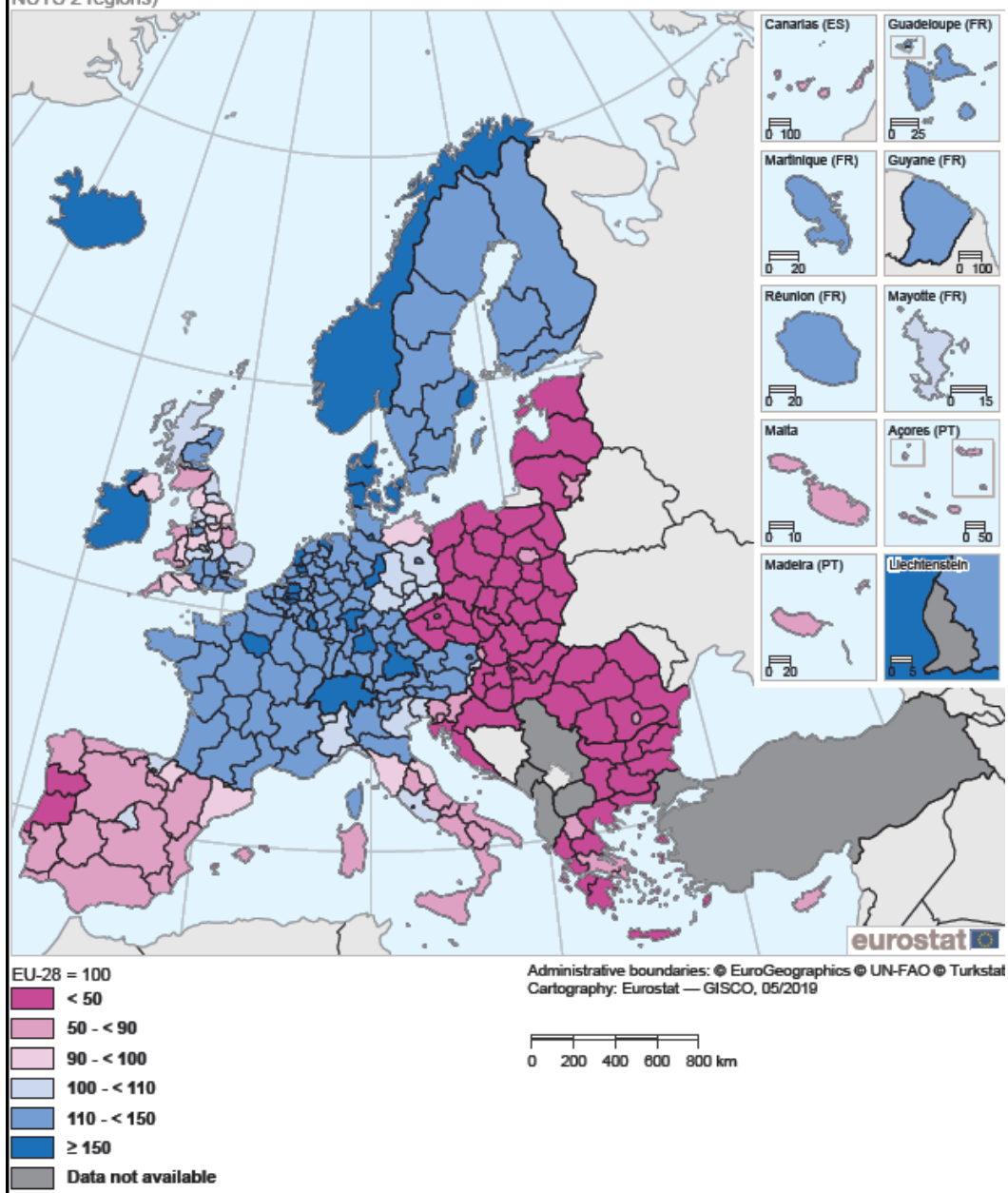


Tabla 37. Cálculo Error de Estudio

$$n = \frac{\sigma^2 (P+Q)N}{e^2 (n-1) + \sigma^2 (P+Q)}$$

$$102 = \frac{2^2 (50+50)43100}{e^2 (43099) + 2^2 (50+50)}$$

$$102 = \frac{2^2 (50+50)43100}{e^2 (43099) + 2^2 (50+50)}$$

$$e^2 (43099) + 2^2 (50 * 50) = \frac{2^2 (50+50)43100}{102}$$

$$e^2 (43099) + 10000 = \frac{431000000}{102}$$

$$e^2 (43099) = 4225490,196 - 10000$$

$$e^2 (43099) = 4215490,196$$

$$e^2 = \frac{4215490,196}{43099}$$

$$e = \sqrt{97,8094}$$

$$e = 9,88$$